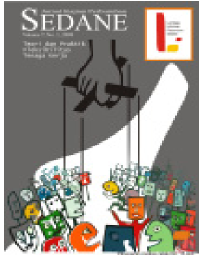


ISSN 0852-1239

Jurnal Kajian Perburuhan

SEDANE

Vol. 6 No.1 2009

Penerbit:
Lembaga Informasi Perburuhan Sedane
Dewan Redaksi:
Syarif A.
Fauzan Abschuetz
M. Darisman
Editor:
Syarif A
Redaktur tamu:
Fitri Indra Hardjanti
Sari Aneta
Desain dan Lay Out:
Syarif A.
Angga
Keuangan:
Danu
Administrasi dan Sirkulasi:
Sriyanti
Taufik
Alamat Redaksi dan Sirkulasi:
LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane)
Jl. Dewi Sartika No. 52F
Bogor 16121Jabar - Indonesia
Tlp./Fax:
62-251-8344473
Situs Web: www.lips.or.id
Email: lips@lips.or.id
No. Rekening:
BNI Bogor 7046379
a/n: Perkumpulan Sedane

DAFTAR ISI

Undangan Menulis

Pola-pola Fleksibilitas Tenga Kerja di Perusahaan Negara

Sejak bergulirnya Reformasi, banyak serikat buruh bermunculan dan didirikan. Namun, persoalan perburuhan pun semakin bertambah rumit. Fenomena PHK dan dirumahkan ikut memperlemah kekuatan serikat buruh. Upah rendah dan pengangguran berpengaruh besar terhadap daya tawar buruh. Situasi ekonomi yang buruk berefek negatif terhadap keberlangsungan keanggotaan serikat buruh.

Praktik fleksibilitas tenaga kerja tidak hanya berbentuk buruh kontrak dan *outsourcing*. Proses-prosesnya pun beragam. Praktik fleksibilitas tenaga kerja pun merambah ke perusahaan-perusahaan negara (BUMN). Bagaimana pola-pola fleksibilitas tenaga kerja bekerja? Bagaimana para pengusaha menggunakan celah-celah untuk memasifkan fleksibilisasi tenaga kerja?

Jurnal Kajian Perburuhan Sedane mengundang Anda untuk menyumbangkan gagasan, pengalaman praktik maupun hasil penelitian yang berkaitan dengan “Pola-pola Fleksibilitas Tenga Kerja di Perusahaan Negara ”.

Syarat-syarat penulisan:

1. Rubrik Gagasan: tulisan minimal tiga ribu lima ratus (3.500) kata atau 15 halaman. Cantumkan abstrak pada awal halaman, ditulis dengan Time New Roman 12, spasi 1, kertas A4. Cantumkan bahan rujukan.
2. Rubrik Tokoh: tulisan minimal dua ribu lima ratus (2.500) kata atau 5 halaman, ditulis dengan Time New Roman 12, spasi 1, kertas A4, tokoh adalah orang yang berkiprah dalam gerakan sosial.
3. Resensi Buku: tulisan minimal dua ribu lima ratus (2.500) kata atau 5 halaman, ditulis dengan Time New Roman 12, spasi 1 ½, kertas A4, buku yang diresensi berkaitan dengan gerakan sosial maupun analisis ekonomi politik, tidak terikat pada baru.

Tulisan dikirimkan dalam bentuk softcopy ms word ke email: lips@lips.or.id dengan menyertakan CV singkat penulis. Setiap tulisan yang dipublikasikan akan mendapatkan imbalan sesuai kemampuan redaksi. Redaksi berhak mengedit tulisan tanpa mengubah esensinya.

Pengantar

Dari UMK yang wajib diterapkan sebesar Rp770 ribu, rata-rata perusahaan hanya membayar buruhnya Rp574 ribu. Ironisnya tidak ada pengawasan maupun peringatan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaketrans) kepada perusahaan- perusahaan tersebut. (Sindo, 02/02/2009).
Memasuki 2009 PT Telkom Tbk siap mengurangi jumlah karyawan sebanyak 500 hingga 800 orang sebagian besar dari terkena program pensiun dini. Direktur Human Capital and General Affair PT Telkom Faisal Syam mengatakan pengurangan karyawan tersebut tidak ada kaitannya dengan krisis keuangan global. Sebaliknya, katanya, rencana pensiun dini karayawan murni merupakan hasil pertimbangan di dalam pengembangan bisnis perusahaannya (Bisnis Indonesia, 05/01/2009).

Berdasarkan kutipan berita di atas, tampak bahwa upaya pemerintah mengatasi dampak krisis finansial global, hingga semester I 2009, belum membuahkan hasil. Dampak terparah krisis finansial global dialami dengan upah rendah dan pemecatan (PHK). Tak jarang, pasca-PHK pun tidak mendapatkan pesangon sesuai aturan. Sementara, kesempatan kerja semakin sempit. Fenomena PHK, juga merambah di kalangan buruh perusahaan negara (BUMN).

Kata sederhana untuk menjelaskan masifikasi upah rendah dan PHK adalah Labor Market Flexybility (LMF). Dalam konteks ini, krisis finansial menjadi alat pengesah untuk menekan upah dan merekrut buruh kontrak dan *outsourcing.* LMF atau Fleksibilisasi Pasar Tenaga Kerja tidak hanya berlaku di perusahaan swasta. Menurut Fauzi Abdullah (2003), situasi-situasi yang dihadapi serikat buruh cukup berat. Situasi ini, diperparah dengan keadaan serikat buruh yang eksklusif dan terfragmentasi. Menurutnya, tidak cukup hanya menuntut "hapus kontrak dan *outsourcing*", tapi bagaimana strategi melawan LMF.

Jurnal Kajian Perburuhan Sedane kali ini menghadirkan: (1) Dua gagasan penting: strategi advokasi upah dan praktik Labor Market Flexybilitiy (LMF). (2) Dialog bersama dua pimpinan serikat pekerja/buruh, yakni Muhamad Rusdi (Sekretaris Jenderal Asosiasi Pekerja Seluruh Indonesia) dan Yehezkiel Dwiyunanto Prabowo. (Ketua Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional Banten). (3) Review buku "Rasta dan Perlawanan". (4) Profile Tokoh Yehezkiel Dwiyunantha Prabowo (alm). Dan, (5) kami menyoroti Dinamika Perburuhan selama semester I (Januari-Juni 2009). Mulai sekarang, rubrik Debat diganti dengan Dialog.

Gagasan pertama merupakan hasil penelitian Iryadi mengenai strategi SPN Kota Cimahi dalam mengadvokasi UMK. Dengan perspektif antropologi-ekonomi, Iryadi berupaya memotret kombinasi taktik perjuangan SPN dalam menuntut upah. Gagasan kedua adalah “Pengaruh Fleksibilisasi Pasar Ketenagakerjaan dan Pengorganisasian Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Indonesia”, oleh Sari Aneta. Sari Aneta menganalisis bagaimana praktik-praktik Labor Market Flexibility telah meluas dan semakin menindas buruh serta serikat buruh.

Dalam rubrik Dialog, kami menurunkan wawancara dengan dua pimpinan serikat buruh. Wawancara tersebut menyoroti kiprah serikat buruh dalam konteks fleksibilisasi pasar tenaga kerja, hiruk pikuk pemilihan umum presiden 2009 dan krisis finansial global. Serta menggali apa yang perlu dilakukan serikat untuk memajukan gerakan serikat buruh. Pada kesempatan ini kami mengucapkan rasa syukur, karena masih diberikan kesempatan untuk berbincang dengan Yehezkiel Dwiyunanto Prabowo (alm.).

Rubrik profil menampilkan tokoh Yehezkiel Dwi Yunantha Prabowo. Seorang pimpinan Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional Banten. Beliau meninggalkan seorang istri dan seorang anak. Sebab nyata meninggalnya, karena kelalaian negara dan pengusaha dalam soal keselamatan kerja. Sebab lainnya, *wallahua'lam*. Pengangkatan profil tersebut semata mengenang jasa beliau sekaligus menghargai para pahlawan yang terus berjuang untuk keadilan buruh. Kami menyajikan analisis semesteran Dinamika Perburuhan Selama Januari-Juni 2009. Dalam analisis tersebut, kami tidak akan bosan mengingatkan bahwa situasi perburuhan tidak banyak berubah, bahkan cenderung semakin berat. Segala daya dan upaya harus terus dikerahkan untuk memajukan gerakan buruh.

Akhirul kalam, kami mengucapkan terima kasih kepada kawan-kawan yang telah berkontribusi dalam penulisan Jurnal. Terima kasih pula kepada pihak-pihak yang telah memberikan kritik dan saran selama proses penulisan berjalan. Kami terus memperbaiki diri demi meningkatkan kualitas pelayanan kepada serikat buruh. *Wallahua'lam bishawab* dan selamat membaca!

Redaksi

Strategi Advokasi Upah Layak: Studi Antropologi Ekonomi DPC SPN Kota Cimahi

Oleh: Iryadi

Abstrak

Konflik yang berkaitan dengan upah terjadi sejak masa pemerintah kolonial Belanda. Konflik seringkali diwarnai dengan aksi massa dan pemogokan. Penelitian ini menggunakan perspektif konflik dalam menganalisis fenomena tersebut.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam proses penetapan upah. Salah satunya adalah sistem sosial ekonomi dan politik. Sistem sosial ekonomi dan politik dipengaruhi oleh faktor kependudukan (demografis), industrialisasi, sejarah dan neoliberalisme.

Penelitian ini mengkaji mengenai peranan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kota Cimahi dalam mengadvokasi upah layak di Kota Cimahi, pada 2006, 2007 dan 2008.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena peranan serikat buruh dalam penentuan UMK dipengaruhi oleh banyak dimensi. Penelitian ini juga memakai pendekatan sejarah untuk memahami kaitan dan dampak kondisi perburuhan masa lalu terhadap perkembangan dan kondisi perburuhan sekarang (Ford, 2002).

Institusi-institusi yang menjadi satuan analisis meliputi institusi-institusi yang terlibat dalam konflik penentuan upah. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode pengamatan, wawancara, survei dan studi pustaka. Data-data berasal dari instansi, seperti Serikat Pekerja Nasional, Pemerintah Kota Cimahi, Dewan Pengupahan Kota Cimahi. Penelitian dilakukan pada pertengahan April 2006 hingga awal 2008.

Kata Kunci: Serikat Pekerja Nasional, Upah, Upah Minimum, Upah Layak, Dewan Pengupahan, Pengusaha, Pemerintah

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini mengkaji mengenai peranan serikat buruh dalam penentuan Upah Minimum Kota (UMK). Penelitian ini merupakan kajian antropologi ekonomi, sebagaimana dikatakan George Dalton (1968):

> *"Semua sistem ekonomi mempunyai ciri yang sama, yaitu: Pertama, adanya organisasi yang terstruktur beserta aturan-aturannya yang menjamin tersedianya benda material dan jasa secara terus menerus. Tugas antropolog adalah memahami organisasi dan aturan-aturan tersebut. Kedua, setiap sistem ekonomi selalu ditandai oleh adanya mekanisme ekonomi seperti uang. Ketiga, oleh adanya kerjasama antara individu dan penggunaan teknologi." (Sairin, Semedi dan Hudayana, 2002).*

Seorang ahli antropologi ekonomi yang lain, Karl Polanyi (1994; 1957) berpandangan bahwa ekonomi adalah gejala yang menyatu dengan sistem sosial (Sairin, Semedi dan Hudayana, 2002).

Per 1 Oktober 2005, Pemerintah Indonesia menaikkan harga Bahan Bakar Minyak (BBM) melalui Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2005. Pemerintah menaikkan harga minyak tanah menjadi Rp 2.000 per liter dari Rp 700 per liter. Harga minyak solar ditetapkan Rp 4.300 dari Rp 2.100 per liter. Sementara harga premium menjadi Rp 4.500 per liter dari Rp 2.400 per liter (Pikiran Rakyat; Kompas; Koran Tempo; Seputar Indonesia: 2 Oktober 2005).

Kenaikan harga BBM yang berkisar antara 87,5 persen sampai 185,7 persen mendorong para buruh menuntut kenaikan upah. Pada 17 Oktober 2005, Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Serikat Pekerja Nasional (SPN) Jawa Barat dan Dewan Pimpinan Cabang (DPC) SPN Kabupaten Bekasi, Kabupaten Bandung, Kota Depok, Kota Bandung, dan Kota Cimahi mendesak Gubernur Jawa Barat agar merevisi Upah Minimum Propinsi (UMP) sebesar 130 persen, sebagai penyesuaian terhadap kenaikan harga BBM (*Seputar Indonesia*, 18 Oktober 2005). Tuntutan kenaikan upah diwarnai konflik. Di Jawa Barat, ada beberapa kota/kabupaten yang mengalami konflik dalam proses penetapan upah, salah satu di antaranya adalah Kota Cimahi.

Besaran nilai UMK 2006 yang ditetapkan oleh Walikota Cimahi Rp 715.500, ditolak beberapa serikat buruh. Menurut

kalangan buruh, UMK tersebut tidak sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) buruh. Konflik diwarnai aksi massa dan pemogokan. Serikat-serikat buruh yang menolak besaran UMK Cimahi kemudian membentuk Aliansi Peduli Upah Kota Cimahi, yang terdiri dari Serikat Pekerja Nasional (SPN), Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) 1992, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), Persatuan Perjuangan Buruh (PPB), dan Forum Lintas Pekerja (FLP). Koordinator aliansi waktu itu adalah Aso Sobari yang juga Ketua DPC SPN Kota Cimahi.

Aliansi tersebut melakukan beberapa kali tekanan kepada Pemerintah Daerah Kota (Pemkot) Cimahi dan Pemerintah Daerah (Pemda) Jawa Barat (Jabar). Bahkan, aksi massa pada 20 Desember 2005 merobohkan pintu gerbang komplek Gedung Sate.[1] Konflik ini semakin meruncing setelah terjadinya *deadlock* pertemuan antara Dewan Pengupahan (DP) Provinsi Jawa Barat dengan DP Kota Cimahi. Walaupun Aliansi Peduli Upah Kota Cimahi terus menerus melakukan tekanan, namun upah minimum yang diberlakukan masih di bawah KHL Kota Cimahi.

Pada penetapan UMK 2007, konflik terulang lagi. Pemkot Cimahi dan Pemda Jabar pun menjadi sasaran aksi massa buruh. Buruh yang menolak besaran UMK 2007, di antaranya: Serikat Pekerja Nasional (SPN), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Aliansi Buruh Menggugat (ABM), dan Aliansi Buruh Bandung Raya (ABBR). Elemen-elemen tersebut menentang besaran nilai UMK yang direkomendasikan Walikota Cimahi, karena masih di bawah KHL. Seperti pada penetapan UMK 2006, ketetapan UMK Cimahi 2007 masih di bawah KHL. Pun dalam penetapan UMK 2008, setelah diwarnai konflik, upah ditetapkan di bawah KHL. Hanya saja, penetapan UMK 2008 tidak diwarnai aksi massa.

Diberlakukannya UU No. 22/1999 dan Peraturan Pemerintah No. 25/2000 tentang Otonomi Daerah, berpengaruh pada mekanisme pengupahan. Kewenangan penetapan UMP/UMK ada di tangan gubernur. Di Provinsi Jabar, gubernur melimpahkan kewenangan penetapan UMK kepada bupati/walikota (Setia, 2002). Pelimpahan wewenang penetapan UMK pada bupati/walikota meningkatkan peranan serikat buruh di tingkat kabupaten/kota dalam memperjuangkan UMK.

Menurut Maria Dona Dewi P. (2004), dengan otonomi daerah (Otda), penetapan UMK menuntut: tingkat partisipasi, demokrasi, dan transparansi sistem/mekanisme dalam institusi pengupahan. Selain itu, perjuangan upah serikat buruh di institusi pengupahan kabupaten/kota juga ditentukan oleh kekuatan kerjasama di antara serikat buruh.

Kota Cimahi dipilih menjadi lokasi penelitian didasarkan pada: *Pertama*, Kota Cimahi merupakan kota yang menjadikan industri sebagai andalan. Sektor industri menempati urutan pertama dalam kegiatan ekonomi dengan persentase di atas 60 persen. *Kedua*, banyaknya industri yang terdapat di Kota Cimahi menyebabkan banyak serikat buruh yang tumbuh dan berkembang. *Ketiga*, Kota Cimahi merupakan salah satu kota yang pada proses penetapan upah minimum kota 2006, 2007 dan 2008 mengalami konflik.

SPN Cabang Kota Cimahi merupakan: *Pertama*, termasuk salah satu serikat yang mendesak Gubernur Jawa Barat untuk menaikkan upah sesuai dengan kenaikan harga BBM. *Kedua*, SPN Cabang Kota Cimahi adalah salah satu serikat buruh yang proaktif dalam melakukan tekanan politik.[2] Padahal, SPN seringkali disebut sebagai 'serikat buruh kuning'.[3] *Ketiga*, SPN Cabang Kota Cimahi merupakan salah satu serikat buruh yang memiliki jumlah anggota lebih dari 2000 orang di 13 perusahaan, dan memiliki perwakilan di DP Kota Cimahi. *Keempat*, dalam konflik penetapan UMK Cimahi 2006, SPN merupakan salah satu anggota Aliansi Peduli Upah Kota Cimahi, yang terlibat konflik dengan Pemkot Cimahi.

II. Industrialisasi di Indonesia

Industrialisasi di Indonesia telah berlangsung sejak Pemerintahan Kolonial Belanda. Pada 1602, para pengusaha Belanda berhasil mendirikan sebuah kongsi dagang yang dikenal dengan VOC (Verenigde Oost Indische Compagnie). Tujuan awalnya adalah untuk memperebutkan jalur dagang rempah-rempah dengan beberapa bangsa Eropa, terutama Portugis. Tujuan sejatinya adalah melakukan monopoli peradagangan rempah-rempah di wilayah Indonesia (Ricklefs, 2005).

Kekuasaan VOC berlangsung sampai 1799, setelah dinyatakan bubar karena menanggung hutang akibat biaya perang dan korupsi. Dari tangan VOC, kekuasaan berpindah ke pemerintah Kerajaan Belanda di bawah kekuasaan Gubernur Hindia Belanda (Onghokham, 1985). Gubernur Hindia Belanda mendirikan *Nederlansche Handels-Maaatschapij* (NHM)[4] pada 1824 dan *Javasche Bank,*[5] pada 1825.

Raja-raja yang merupakan penguasa lokal tetap dapat menjalankan kekuasaannya, namun di bawah pengawasan Belanda.[6] Tetapi, mereka tetap bekerja dalam sistem lama, seperti menerima upeti dan mewajibkan rakyat kerja bakti (Onghokham, 1985). Perlawanan terhadap pemerintahan kolonial menyebabkan

Belanda menerapkan Sistem Tanam Paksa (STP) atau *cultuur stelsel*,[7] pada 1830 (Onghokham, 1985; Ricklefs, 2005).

Masa *cultuur stelsel* (1830-1870), melahirkan golongan baru dalam masyarakat Indonesia: buruh. Pada masa *cultuur stelsel,* Pemerintah Belanda membuka lahan perkebunan secara besar di Pulau Jawa dan Sumatera. Perkebunan-perkebunan ditanami komoditas ekspor, seperti: kopi, teh, gula, nila, tembakau, kayu manis dan kapas. Komoditas-komoditas tersebut merupakan tanaman wajib bagi petani, yang disebut juga sebagai "tanaman pemerintah" (*government cultivations*).

Dalam penerapan *cultuur stelsel,* Pemerintah Kolonial Belanda mendapatkan dukungan dari penguasa lokal berupa penyediaan lahan dan tenaga kerja murah.[8] Baru pada 1850-an muncul apa yang disebut 'kerja bebas' (*free labour*), akibat sistem upah dari pabrik gula dan runtuhnya sistem perekonomian perdesaan (Kelompok kerja untuk Demokrasi Rakyat, 2004).

Pada 1870,[9] Belanda memberlakukan kebijakan ekonomi liberal, yang berarti berakhirnya sistem *cultuur stelsel*. Perkebunan-perkebunan pun jatuh ke tangan swasta Belanda (Sulistyo, 1995). Pada masa ini, keluar Undang-Undang Agraria (*Agrarische Wet*). Undang-undang ini menetapkan hak milik perseorangan (*eigendom*) terhadap tanah garapan. Di sisi lain, tanah-tanah yang tidak digarap dianggap tanah milik negara, yakni pemerintah kolonial. Undang-Undang ini juga melarang bangsa asing membeli tanah milik penduduk (Bulkin, 1984; Sulistyo, 1985; Cahyono, 2003). Undang-undang Agraria 1870, memperbolehkan tanah hak *erfpacht*[10] digadaikan ke bank atau pihak lain.

Tanah *bera*[11] kemudian disewakan kepada para investor asing dalam jangka waktu ± 75 tahun, yang dapat diwariskan dan digadaikan. Modal asing juga dapat ditanamkan di perusahaan-perusahaan yang membuka usaha perkebunan dengan cara menyewa tanah milik penduduk (Geertz, 1983; Sulistyo, 1995). Konsesi tersebut mengakibatkan banyak rakyat kehilangan tanah, terpaksa menjadi buruh tani, buruh industri atau bekerja di perkebunan-perkebunan besar milik pengusaha perkebunan.

NHM yang dulu bertindak sebagai agen impor-ekspor, peranannya mulai diambil alih oleh perusahaan swasta seperti Maclaine Watson (1820), George Wehry (1862), Borneo Sumatra Maatschappij (Borsumij) (1894). Dalam hal perbankan beroperasi bank-bank swasta seperti Nederlandsch-Indisch Escompto Maatschappij (1857), Nederlandsch Indisch Handelsbank (1863), Rotterdamsche Bank (1863), Internationale Credit-en Handelsvereeniging Rotterdam (Internatio) (1863), Handelsvereeniging Amsterdam (HVA) (1878), dan Koloniale Bank (1881), dan Dorrepaalsche Bank (1884). Bank-bank tersebut dikenal

pula sebagai *cultuurbanken* (Allen dan Donnithorne, 1957; Cahyono, 2003).

Industri manufaktur bermesin yang menonjol selama kurun waktu 1870-1913 adalah industri gula. Pada pertengahan abad ke-19 industri gula mengalami kemajuan teknik. Industri manufaktur modern yang terdapat pada masa kolonial Belanda terdiri dari industri barang-barang logam, yang berlokasi di Surabaya dan Semarang, serta industri percetakan dan penerbitan (Thee Kian Wie, 1994).

Pada masa ekonomi liberal tugas pemerintah adalah memberi perlindungan, menyediakan fasilitas dan prasarana umum untuk menjamin pertumbuhan dan perkembangan usaha swasta (Sulistyo, 1995; Onghokham, 1985). Krisis ekonomi 1895, menyebabkan sebagian besar pengusaha swasta di negeri Belanda mengalami kehancuran. Krisis tersebut mengundang kembali peran negara dalam perekonomian (Bulkin, 1984). Pada September 1901, Ratu Belanda Wilhelmina menyampaikan pidato tentang "Kewajiban yang Luhur dan Tanggung Jawab Moral untuk Rakyat di Hindia Belanda. Pidato Ratu Belanda kemudian dikenal sebagai kebijakan "Politik Etis" (Sulistyo, 1995). Program ini memprioritaskan pada tiga bidang, yaitu: pendidikan, irigasi dan transmigrasi.

Kebijakan Politik Etis mendapat kecaman. Beberapa kelompok melihat Politik Etis disalahgunakan. Saluran-saluran irigasi dibangun untuk memenuhi kebutuhan perusahaan perkebunan. Transmigrasi mengarahkan penyediaan tenaga kerja yang murah bagi usaha perkebunan di luar Jawa (Niel, 1984 dikutip dari Sulistyo, 1995). Program pendidikan dipergunakan untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja administrasi Belanda (Sulistyo, 1995; Cahyono 2003).

Perang Dunia Pertama (1914-1918), mendorong berkembangnya industri manufaktur substitusi impor di Indonesia. Pada awal 1930-an, Belanda mendorong perkembangan industri manufaktur. Karena membanjirnya barang-barang impor dari Jepang, terutama tekstil. Pemerintah Belanda juga mengeluarkan kebijakan pembatasan impor,[12] memberikan bantuan keuangan dan pelatihan teknis (Thee Kian Wie, 1994).

Untuk menjamin impor barang-barang industri Belanda, pemerintah Hindia Belanda mengadakan politik *bedrijfsreglementeering ordonantie* (1934), yakni mencegah persaingan antarperusahaan (Sakirman, 1959). Beberapa perusahaan multinasional, termasuk Unilever (sabun dan margarin), Bata (sepatu), General Motor (perakitan mobil), British-American Tobacco (rokok), dan Good Year (ban), mendirikan pabrik-pabrik di Hindia Belanda. Pada 1937, sebuah konsorsium yang terdiri atas lima puluh perusahaan Belanda, yang meliputi

perusahaan-perusahaan tekstil, bank-bank, perusahaan-perusahaan niaga dan pelayaran, mendirikan perusahaan Tekstil Jawa (*Java Textiel Maatschapij*) di Tegal Jawa Tengah. Sehingga, kebutuhan produk-produk industri manufaktur di luar Jawa dipenuhi produk-produk lokal yang dihasilkan di Jawa (Thee Kian Wie, 1994).

Kekalahan Belanda dari Jepang pada 1942, mengakibatkan perpindahan kekuasaan ekonomi-politik dari Belanda ke Jepang. Pada masa pendudukan Jepang kegiatan-kegiatan politik kaum bumiputera dilarang. Sementara kegiatan ekonomi diarahkan pada ekonomi perang. Kekalahan Jepang dari tentara sekutu pada 1945, dimanfaatkan Bangsa Indonesia untuk memproklamasikan kemerdekaan, pada 17 Agustus 1945. Pada kurun waktu 1945-1966, Indonesia masuk pada masa revolusi, percobaan demokrasi dan Demokrasi Terpimpin. Pada masa ini terjadi pengambilalihan aset-aset perusahaan milik orang-orang Eropa dan China (Suroto, 1985).

Pada 1950, Indonesia, menurut hukum Internasional, telah menjadi negara merdeka. Namun, dalam bidang ekonomi kepentingan-kepentingan asing tetap berperan. Shell dan perusahaan-perusahaan Amerika Serikat, Stanvac dan Caltex, memunyai posisi yang kuat dalam industri minyak, sebagian besar pelayaran antarpulau berada di tangan perusahaan pelayaran KPM Belanda. Perbankan didominasi oleh perusahaan Belanda, Inggris, dan China.

Kegagalan resolusi PBB dalam menyelesaikan permasalahan Indonesia dengan Belanda mengenai permasalahan Papua, mendorong serikat-serikat buruh berwatak nasionalis mengambil alih perusahaan-perusahaan milik asing, pada 3 Desember 1957. Kegagalan ini juga menyebabkan dideportasinya warga Belanda yang ada di Indonesia. Pada 13 Desember 1957, A.H. Nasution mengambil alih kendali atas keadaan tersebut dan memerintahkan tentara untuk mengelola perusahaan perusahaan yang telah diambil alih tersebut (Bulkin, 1984; Suroto, 1985; Cahyono, 2003; Ricklefs, 2005).

Sementara itu, keterlibatan etnis China berkembang pesat setelah masa revolusi. Sehingga, pemerintah mengeluarkan kebijakan ekonomi yang bertujuan untuk menumbuhkan pengusaha-pengusaha pribumi. Ketidaksiapaan para pengusaha pribumi menyebabkan merebaknya perusahaan-perusahaan "Ali Baba", di mana seorang Indonesia (Ali) mewakili seorang pengusaha China (Baba). Perekonomian negara juga diwarnai dengan korupsi dan skandal-skandal yang melibatkan tokoh-tokoh PNI (Simanjuntak, 2003; Ricklefs, 2005; Erman, 2005).

Pada 30 September 1965,[13] terjadi peristiwa penculikan beberapa perwira tinggi angkatan darat. Beberapa bulan setelah terjadinya peristiwa tersebut, terjadilah pembersihan terhadap

anggota dan simpatisan partai Komunis Indonesia (PKI).[14] Sebagian besar kelompok anti-PKI tergabung dalam Sekertariat Bersama Golongan Karya (Sekber Golkar)[15] di bawah pimpinan dan perlindungan militer pro-Soeharto.

Orde Baru merupakan rejim yang lahir dari peristiwa Gerakan 30 September 1965 (Ferdian, 2005). Mohtar Mas'oed berpendapat bahwa kehidupan politik Orde Baru mirip dengan "Otoritarianisme Birokratik" dan "Korporatisme-Negara". Mochtar Mas'oed menjelaskan:

> *"Rejim Orde Baru dipimpin oleh militer sebagai suatu lembaga bekerja sama dengan para teknokrat sipil, 2) Beberapa perusahaan besar yang memunyai hubungan dengan negara dan kapitalis internasional mendominasi perekonomian Indonesia; 3) Pembuatan kebijakan yang bersifat teknokratik-birokratik; 4) Massa didemobilisasikan; 5) Tindakan-tindakan represif untuk mengendalikan oposisi; 6) Kantor kepresidenan yang otonom" (Mas'oed, 1989: 10-11).*

Orde Baru bersama kreditor asing membentuk IGGI (Inter Govermental Group on Indonesia) pada 1967 (Cahyono, 2003; Ricklefs, 2005; Hadiz, 2005). Kemudian, keluarlah Undang-Undang No.1/1967 tentang Penanaman Modal Asing yang dilanjutkan dengan pembentukan Badan Pertimbangan Penanaman Modal Asing, pada 19 Januari 1967 (Cahyono, 2003; Susetiawan, 2000). Pada pertengahan 1970-an, modal asing telah membentuk sekitar setengah dari total investasi di sektor nonminyak (Hadiz, 2005).

Perkembangan industri di Indonesia berlangsung cepat sejak awal 1970-an. Rejim Orde Baru melakukan liberalisasi perekonomian (Baskara, 1998). Industrialisasi yang pada masa Orde Lama di fokuskan pada industri besar diganti dengan produk barang-barang konsumsi pengganti impor, khususnya tekstil, serta ekspor berbasis sumber daya alam (Hadiz, 2005).

Pemerintah Orde Baru juga mendapatkan penjadwalan utang luar negeri serta mendapat berbagai pinjaman lunak dari negara-negara investor. Pada kurun waktu 1973-1981 Indonesia mengalami *boom* minyak. Perekonomian Indonesia pun diarahkan pada sektor industri, karena dianggap lebih menguntungkan daripada sektor pertanian.

Menjelang akhir 1980-an, pengusaha-pengusaha Indonesia mengalami krisis. Maka, diterapkanlah strategi industri yang berorientasi ekspor. Salah satu sektor industri yang jadi andalan bagi ekspor Indonesia adalah sektor Industri Tekstil dan Produk (TPT). Faktor yang berpengaruh dalam perdagangan TPT adalah MFA (*Multi-Fiber Agreement/arrangement*). MFA merupakan satu serial perjanjian bilateral mengenai perdagangan TPT antara negara

maju dan negara berkembang dan hambatan nontarif untuk membatasi banjirnya TPT dari negara berkembang (Fahmi, 2003).

Krisis ekonomi di kawasan Asia pada 1997, telah memosisikan lembaga-lembaga ekonomi internasional seperti IMF sebagai "dewa penolong" bagi negara-negara yang dilanda krisis moneter. IMF memasukkan skema neoliberalisme melalui program *Structural Adjusment Program* (SAP-Program Penyesuaian Struktural) (Fauzan, 2004: Fahmi, 2004). MFA kemudian diintegrasikan dalam aturan dagang tekstil WTO dalam Perjanjian Tekstil dan pakaian jadi atau *Agreement on textile and Clothing* (ATC). Kuota MFA dihapuskan dan digantikan dengan liberalisasi, pada awal 2005 (Fahmi, 2003).

Berdasarkan pendapat Kunio (1990), sistem kapitalisme yang belangsung di Indonesia merupakan sistem kapitalisme semu yang memiliki ketergantungan pada modal atau investasi asing. Kondisi ini mengakibatkan timbulnya satu kelas menengah dalam hubungan industrial, yaitu kelas manajer perusahaan. Keberpihakan kelas manajer terhadap modal menyebabkan berubahnya konflik, dari konflik antara buruh dengan pemilik modal menjadi konflik antara buruh dengan manajemen perusahaan.

A. Hubungan Industrial di Indonesia

Hubungan industrial adalah hubungan-hubungan sosial yang terjadi dalam bidang industri. Menurut Nicholas Abercrombie (1988):

> "*Hubungan industrial meliputi hubungan-hubungan ketenagakerjaan serta institusi-institusi yang diasosiasikan dengannya. Ia mencakup hubungan-hubungan antara pekerja, kelompok-kelompok kerja, organisasi-organisasi pekerja, dan para manajer, perusahaan-perusahaan, dan organisasi-organisasi pengusaha/majikan (dalam Susetiawan, 2000).*"

Robert L. Sauer dan Keith E. Voelkar (1987) menyatakan bahwa hubungan industrial ditentukan oleh tiga kelas sosial yaitu para pekerja dengan organisasi buruhnya, manajer perusahaan dan pemerintah beserta seluruh aparatnya (dalam Sulistyo, 1995). Pada masa Orde Baru, hubungan industrial dikenal dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Menurut Djumhana (1994):

> "*Hubungan Industrial Pancasila diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.*"

Hubungan sosial antara buruh dengan modal, menurut HIP, adalah harmoni. Mekanisme yang digunakan untuk menyelesaikan masalah industrial adalah komunikasi, perundingan, permusyawaratan dan kerjasama antara perusahaan dan buruh (Suroto, 1985).

Setelah Orde Baru, hubungan industrial yang berlaku di Indonesia mengacu pada Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mendefinisikan hubungan industrial sebagai berikut:

> *"Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945."*

B. Buruh, Upah Buruh dan Serikat Buruh

Kata buruh atau halusnya *berah* berasal dari bahasa lisan petani jawa, yang berarti bekerja pada orang lain untuk memperoleh upah (Suroto, 1985). Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) No.13/2003 mendefinisikan buruh/pekerja sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada masa Orde Baru, kata buruh dianggap berbahaya, sehingga dipergunakan istilah pekerja atau karyawan. Kata karyawan memiliki arti persatuan antara para majikan, manajemen, dan para pekerja.

Buruh merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam proses produksi barang ataupun jasa. Masalah perburuhan merupakan isu internasional, sehingga Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Pasal-pasal Kovenan ECOSOC Rights, dalam sejumlah pasalnya mewajibkan negara untuk menghormati, melindungi, dan mengupayakan pemenuhan sejumlah hak buruh sebagai hak asasi manusia.

Upah adalah sesuatu yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Undang-Undang Ketengakerjaan (UUK) No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai:

> *"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dikerjakan."*

Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Apabila tingkat upah rendah, maka ia memperoleh

keuntungan yang lebih besar. Dalam kerangka efisiensi dan efektivitas, pengusaha menggeser tenaga kerja manusia dengan mesin (industrialisasi), sehingga biaya untuk membayar upah semakin berkurang (Harnecker, 1994).

Sistem dan mekanisme pengupahan di Indonesia diatur dengan:

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/Men/1999 tentang Upah Minimum
2. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Keputusan presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Berdasar norma-norma tersebut, sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia adalah sistem upah minimum. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Menurut Rama (1996), upah minimum pertama kali diperkenalkan pada awal 1970-an, tetapi sampai dengan akhir 1980-an lebih banyak bersifat simbolik. Pada akhir 1980-an, seiring dengan perubahan dalam pasar kerja, peranan upah minimum menjadi penting (Akatiga, 2002). Kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai jaring pengaman dari kemungkinan pembayaran upah yang terlalu rendah.

Pada sisi yang lain, penerapan sistem upah minimum oleh pemerintah dianggap sebagai sebuah politik pengupahan untuk menarik investasi (Setia, 2002; Baskara, 1998). Ada beberapa faktor yang menyebabkan upah buruh di Indonesia rendah; *pertama*, persediaan tenaga kerja yang melimpah; *kedua*, pemerintah berkepentingan dan berupaya menciptakan serta memperluas kesempatan kerja; dan *ketiga*, tingkat ketrampilan buruh masih rendah (Setia, 2002; Tjandraningsih, 1994).

Setelah keluarnya UUK No. 13/2003, upah minimum dirumuskan oleh DP yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, serikat buruh dan akademisi. DP bertugas melakukan survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Hasil survei KHL dibawa dalam sidang pleno DP untuk direkomendasikan pada bupati/walikota. Selain mempertimbangkan hasil survei KHL, upah minimum juga dirumuskan dengan mempertimbangkan: Indeks Harga Konsumen (IHK), dan pertimbangan kemampuan pengusaha. Rekomendasi besaran upah akan menjadi rekomendasi UMK yang akan ditetapkan gubernur.

Undang-undang No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UUK No. 13/2003 mendefinisikan serikat buruh sebagai berikut:

> *"Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat, bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya".*

Dalam hubungan industrial sering terjadi konflik antara pengusaha dengan buruh. Dalam pandangan Marxian, konflik antara buruh dengan pemilik modal merupakan kontradiksi (pertentangan) yang tidak terdamaikan. Menurut George Simmel (Turner, 1974), konflik memiliki dimensi fungsional, yakni: *Pertama*, semakin hebat permusuhan antara kelompok dan semakin sering konflik yang terjadi, semakin kecil kecenderungan hilangnya batas-batas kelompok itu. *Kedua*, semakin hebat konflik yang terjadi, kelompok semakin kurang terintegrasi, semakin besar kecenderungan terbentuknya sentralisasi despotik pada kelompok-kelompok yang berkonflik. *Ketiga*, semakin hebat konflik yang terjadi, semakin besar solidaritas ke dalam pada kelompok-kelompok yang berkonflik (dalam Martono; 52).

Aksi kolektif buruh atau serikat buruh biasanya dilakukan untuk memrotes kebijakan yang dinilai merugikan kaum buruh. Bentuk aksi kolektif buruh yang sering dilakukan adalah aksi massa dan pemogokan. Pemogokan adalah bentuk aksi protes yang dilakukan dengan menghentikan total seluruh aktivitas produksi dalam waktu yang lama.

Sedangkan yang dimaksud dengan aksi massa adalah aksi memobilisasi massa untuk melakukan tekanan, menyampaikan sikap dan tuntutan yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi. John Lofland (2003) memasukkan aksi massa sebagai salah satu bentuk kerumunan politik. Menurutnya, pertemuan kerumunan menurut definisi politik adalah setiap orang yang terlibat mengerti tujuan kegiatan, baik sebelum atau pada saat pertemuan, yaitu untuk melakukan kritik terhadap kehidupan sosial. Dalam arti yang luas kerumunan politik adalah pertemuan yang berusaha "membujuk orang-orang untuk melakukan hal tertentu".

Satu ciri yang membedakan jenis kerumunan politik dengan bentuk yang lain adalah anggota kerumunan politik relatif saling kenal satu sama lain atau setidaknya pemimpinnya dikenal oleh pihak lain atau orang-orang yang terlibat dalam perseteruan tersebut. Apabila dilihat dari pihak-pihak yang terlibat, aksi buruh termasuk ke dalam kerumunan politik akibat terjadinya

persetеruan antara warga masyarakat melawan kelompok yang memiliki kontrol terhadap unit sosial, yang membuat keputusan atas nama masyarakat atau menjadi wakil langsung dari orang tersebut (Lofland, 2003).

III. KOTA CIMAHI

A. Kota Cimahi: Konflik Ekonomi

Cimahi adalah salah satu kota di Provinsi Jawa Barat. Kota ini terletak di sebelah barat Kota Bandung. Cimahi, dahulu, merupakan bagian dari Kabupaten Bandung, yang kemudian ditetapkan sebagai kota administratif, pada 29 Januari 1976. Pada 21 Juni 2001, Cimahi ditetapkan sebagai kota. Kota Cimahi terdiri atas 3 kecamatan, yang memiliki sejumlah kelurahan.

Secara historis, Cimahi mulai dikenal 1811, ketika Gubernur Jenderal Willem Daendels, membuat jalan Anyer-Panarukan. Pada waktu itu didirikan pos penjagaan (sekarang alun-alun Cimahi). Pada 1874-1893 Pemerintah Belanda membuat jalan kereta api Bandung-Cianjur, dalam pembangunan jalur kereta api tersebut, di Cimahi dibangun stasiun kereta api. Pada 1886, Cimahi didesain sebagai pusat pendidikan dan tangsi militer. Di sini mulai dibangun berbagai fasilitas pendukung kegiatan kemiliteran seperti barak tentara, rumah sakit dan rumah tahanan militer. Tahun 1935, Cimahi menjadi kecamatan dalam wilayah kabupaten Bandung.

Setelah kemerdekaan, Cimahi menjadi bagian dari Kabupaten Bandung Utara. Pada 1962, kecamatan Cimahi ditingkatkan menjadi kewedanaan, yang meliputi empat kecamatan yaitu: Kecamatan Cimahi, Padalarang, Batujajar, dan Cipatat. Pada masa Orde Baru (1975), melalui Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1975, kawedanaan Cimahi ditingkatkan menjadi kota administratif (Kotif). Pada saat itu, Cimahi merupakan kota administratif pertama di Jawa Barat dan ketiga di Indonesia, setelah Kota Administratif Bitung di Sulawesi Utara dan Kota Administratif Banjar di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan dokumen Proses Pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten Bandung (Bag. Bina Tata Pemerintahan Umum Setda Kabupaten Bandung, 2003), aspirasi pemekaran Kabupaten Bandung telah dimulai sejak 1998 sebelum Undang-Undang No. 22/1999 diberlakukan. Aspirasi ini selanjutnya ditanggapi oleh Pemerintah Provinsi melalui Surat Gubernur Jawa Barat kepada Bupati Bandung No. 135/2655/Otda tentang Penelitian Rencana Pembentukan Kabupaten Dati II Padalarang, di mana Kota

Administratif Cimahi akan menjadi bagian dari Kabupaten Padalarang, bahkan akan menjadi ibu kota kabupaten.

Undang-Undang No. 22/1999, Pasal 125 menyebutkan bahwa selambat-lambatnya selama dua tahun setiap kotif yang memenuhi persyaratan dapat menjadi kota, dan sebaliknya, jika tidak memenuhi persyaratan akan menjadi kecamatan. Menyikapi hal tersebut, kekuatan politik Cimahi, yang terdiri dari beberapa tokoh-tokoh Angkatan '45, tokoh pemuda, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), partai politik, perguruan tinggi, Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) menyelenggarakan pertemuan untuk meningkatkan status Cimahi dari kotif menjadi kota.

Langkah politik pun dimulai. Mereka mengirimkan petisi kepada Presiden RI (melalui Mendagri dan Otda), DPR RI, DPRD Provinsi Jawa Barat, Gubernur Jawa Barat, Bupati Bandung, DPRD Kabupaten Bandung, dan Walikotatif Cimahi.

Pemerintah Kabupaten Bandung membentuk sebuah tim konsorsium peneliti dari lima perguruan tinggi, yang terdiri dari: Universitas Padjadjaran (Unpad), Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), Universitas Jenderal Achmad Yani (Unjani), dan Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN). Berdasarkan hasil penelitian, Cimahi dinilai telah memenuhi persyaratan untuk menjadi sebuah kota otonom.

Pemerintah Kabupaten Bandung akhirnya melepas Cimahi sebagai kota otonom, dengan keluarnya Surat Bupati Bandung No. 135.1226/Tapem perihal Usulan Peningkatan Status Kotif Cimahi menjadi kota otonom. Surat Bupati disertai lampiran Surat Keputusan DPRD Kabupaten Bandung, yang tertuang dalam SK No. 01/2001 tentang peningkatan status Kotif Cimahi menjadi kota. Pada 8 Februari 2001, DPRD Provinsi Jawa Barat mengeluarkan Surat Keputusan yang isinya menyetujui peningkatan status Kotif Cimahi menjadi Kota Cimahi. Persetujuan DPRD Provinsi Jawa Barat tertuang dalam Surat Keputusan No.135.1/Kep.DPRD-04/2001 tentang Persetujuan Peningkatan Status Kota Administratif Cimahi Menjadi Kota Cimahi. Pada 28 Mei 2001, DPR RI menyetujui dan mengesahkan undang-undang mengenai Cimahi sebagai kota otonom. Pada 21 Juni 2001, lahirlah Undang-undang No. 9 tentang Pembentukan Kota Cimahi.

Pada 20 Juli 2001, Mendagri dan Otda, Soerjadi Soedirja melantik H. Ir. Itoch Tochija, MM sebagai Pjs. Walikota Cimahi. Setelah berakhirnya masa kerja Pjs., DPRD Kota Cimahi yang sudah terbentuk menyelenggarakan pemilihan Walikota Cimahi yang pertama. H. Ir. Itoch Tochija, MM yang juga merupakan Pjs Walikota Cimahi berpasangan dengan Dedi Junaedi dari Partai

Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P) terpilih sebagai Walikota dan Wakil Walikota periode 2002-2007.

Setelah berakhirnya masa jabatan sebagai Walikota Cimahi periode 2002-2007, H. Ir. Itoch Tochija, MM berpasangan dengan Eddy Rahmat dari PDI-P, menyalonkan diri menjadi calon Walikota dan Wakil Walikota Cimahi, pada 8 September 2007. Dalam pilkada langsung ini, pasangan Itoc Tochija-Eddy Rachmat menjadi pemenang Pilkada Kota Cimahi.

Kota Cimahi terletak di antara 107° 3' 15" - 107° 34' 30" BT dan 6° 50' 00" - 6° 56' 00" LS. Luas wilayah Kota Cimahi berdasarkan UU No. 9 Tahun 2001 adalah 40,36 Km^2 atau 4.103,73 Ha, dengan batas: *Sebelah Utara*: Kecamatan Parongpong, Kecamatan Cisarua dan Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat; *Sebelah Timur*: Kecamatan Sukasari, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Cicendo dan Kecamatan Andir, Kota Bandung; *Sebelah Selatan*: Kecamatan Marga Asih, Kabupaten Bandung dan Kecamatan Bandung Kulon, Kota Bandung; *Sebelah Barat*: Kecamatan Padalarang dan Kecamatan Batujajar, Kabupaten Bandung Barat.

Kota Cimahi merupakan lembah cekungan yang melandai ke arah selatan dengan ketinggian di bagian utara ± 1.075 mdpl (Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara) dan di bagian selatan ± 685 mdpl (Kelurahan Melong, Kecamatan Cimahi Selatan). Kota Cimahi dilalui oleh sebuah aliran sungai dengan debit air 3830 l/dt yang disebut sebagai Sungai Cimahi. Sungai Cimahi memiliki lima anak sungai yaitu: Kali Cimindi, Cibodas, Ciputri, Cibeureum, dan Cisongkan.

Kota Cimahi meliputi 3 Kecamatan dan 15 kelurahan. Kecamatan Cimahi Utara terdiri atas 4 kelurahan, 83 RW dan 418 RT. Cimahi Tengah, 6 kelurahan, 107 RW dan 413 RT. Sedangkan Cimahi Selatan terdiri dari 5 kelurahan, 111 RW dan 628 RT. Kelurahan-kelurahan di wilayah Kecamatan Cimahi Selatan terdiri dari: Kelurahan Cibeber, Cibeureum, Leuwigajah, Melong, Utama; Kecamatan Cimahi Tengah terdiri dari: Kelurahan Baros, Cigugur Tengah, Cimahi, Karangmekar, Padasuka, Setiamanah; Kecamatan Cimahi Utara yang terdiri dari: kelurahan Cibabat, Cipageran, Citeureup, Pasirkaliki.

Dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Cimahi ditulis: penggunaan lahan bagi pemukiman 1.609 Ha (39,21%), lahan militer 375 Ha (9,14%), Industri 700 Ha (17,06%), pesawahan 326 Ha (7,94%), tegalan 382 Ha (9,31%), kebun kampuran 367 Ha (8,94%), pusat perdagangan 140 Ha (3,41%) dan lahan yang dipergunakan untuk lain-lain mencapai 204,73 Ha (4,99%). Berdasarkan fungsi, Kecamatan Cimahi Utara diarahkan untuk perumahan, pendidikan dan pelayanan umum. Kecamatan Cimahi

Tengah, untuk perdagangan dan jasa, pemerintahan serta pendidikan. Kecamatan Cimahi Selatan, diarahkan untuk Industri, perumahan, pendidikan dan pelayanan umum.

Tabel 3.3
Tingkat Pertumbuhan Penduduk dari Tahun
2001-2006 (dalam Persen)

Tahun	Jumlah penduduk	Tingkat Pertumbuhan Penduduk
2001	459.212	3,76 %
2002	471.065	2,58 %
2003	483.364	2,61 %
2004	496.060	2,62 %
2005	509.189	2,64 %
2006	522.731	2,65 %

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa penduduk Kota Cimahi terus mengalami penambahan. Laju pertumbuhan penduduk Kota Cimahi tergolong tinggi, serta terus mengalami kenaikan pada setiap tahunnya (kecuali pada 2001 ke 2002). Laju pertumbuhan penduduk terbesar terjadi pada 2001 (sebelum menjadi kota otonom laju pertumbuhan penduduk Cimahi 2,99%).

Pada 2004, persentase Tingkat Penganguran Terbuka Kota Cimahi menempati urutan kedua, dengan angka 19% setelah Kota Sukabumi dengan persentase lebih dari 20% dari total jumlah penduduk. Berturut-turut kemudian, Kab. Bandung 16,7%, Kota Bogor 16,2%, dan Kab. Karawang 16%. Pada 2005, Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Cimahi menduduki urutan pertama dengan jumlah persentase 19,58%, sementara urutan selanjutnya di tempati Kota Sukabumi 18,09%, Kabupaten Bandung 17,23%, dan Kabupaten Karawang 17,18%. Pada 2006 jumlah angka pengangguran di Kota Cimahi mencapai angka 30.406 orang dan meningkat lagi menjadi 39.795 pada 2007. Dengan demikian, laju pertumbuhan angka pengangguran Kota Cimahi pada 2007 sebesar 30,88 %.

B. Kota Cimahi: Industri Baru

Ketika masih bergabung dengan Kabupaten Bandung, Cimahi meraup Pendapatan Asli Daerah sebesar Rp 18,6 milyar atau 18,5% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bandung. Berdasarkan data Panitia Khusus (Pansus) Pembentukan Kota Cimahi, pada 2001, di Cimahi terdapat 164 pabrik tekstil, 53 industri makanan dan minuman, 83 aneka industri, dan 6 industri farmasi. Zona industri Kota Cimahi merata di tiga kecamatan, berbaur dengan perumahan. Industri terbanyak terdapat di

Kecamatan Cimahi Selatan (43 persen). Di kecamatan ini terdapat kawasan berikat seluas 300 hektar di mana enam perusahaan PMA mengekspor 100 persen produknya. Bahan baku pun 100 persen diimpor dari Korea dan Jepang. Kontribusi ekspor produk-produk dari Kota Cimahi berkisar 38 persen terhadap total ekspor nonmigas Provinsi Jawa Barat. Tahun 2002 nilai ekspornya 1,2 miliar dollar AS, meningkat 46,3 persen dari 2001 (825 juta dollar AS).

Pada awal berdirinya Kota Cimahi terdapat 407 unit industri kecil dengan nilai investasi sekitar Rp 7,5 miliar. Industri berskala menengah dan besar tak kurang dari 300 unit. Kegiatan industri digerakkan oleh 71.850 tenaga kerja di luar 101 tenaga kerja asing yang berasal dari negara-negara Asia, seperti China, Taiwan, Jepang, dan Korea. Total perekonomian Rp 4,6 triliun. Pada 2002, sektor industri pengolahan menyumbang 68,11 persen atau senilai Rp 3,1 triliun.

Tabel 3.4
Distribusi Persentase Kegiatan Ekonomi Kota Cimahi
Tahun 2002

JENIS KEGIATAN EKONOMI	PERSENTASE
Industri Pengolahan	68,11%
Perdagangan, Hotel, dan Restoran	15,23%
Bangunan	6,89%
Listrik Gas, dan Air Bersih	4,27%
Jasa–jasa	1,91%
Pengangkutan dan Komunikasi	1,74%
Keuangan	1,32%
Pertanian	0,53%
Pertambangan dan Penggalian	0,00%

Kegiatan industri terutama adalah tekstil, sandang, dan kulit 113 unit atau 28 persen industri. Adapun yang berskala menengah dan besar berjumlah 92 unit industri. Hasil-hasil industri tekstil seperti benang, kain tenun, dan pakaian jadi selain memasuki pasar domestik juga memenuhi pasar di Amerika Serikat dan negara-negara Asia, Eropa, dan Afrika. Dari sekian banyak industi yang terdapat di Kota Cimahi, tidak kurang dari 150 perusahaan yang hasil produknya diekspor. Industri besar dan sedang di Kota Cimahi sebaranya tidak merata di antara 3 kecamatan. Kecamatan Cimahi Selatan merupakan wilayah yang paling banyak industri, yaitu sebesar 67,72%, di Kecamatan Cimahi Tengah terdapat 20,89%, dan Kecamatan Cimahi Utara sebanyak 11,39%.

Sektor industri diurus oleh Dinas Penanaman Modal Kota Cimahi. Visi yang dimiliki oleh Dinas Penanaman Modal Kota Cimahi adalah: "Terwujudnya Iklim Investasi Yang Kondusif

Menuju Perekonomian Daerah Yang Maju dan Mandiri". Visi ini merupakan penjabaran dari visi Kota Cimahi.

Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan dan Catatan Sipil Kota Cimahi, sampai akhir 2007 ada 50 perusahaan di Kota Cimahi yang bangkrut. Kemunduran industri di Kota Cimahi berdampak pada penurunan kontribusi industri pengolahan terhadap perekonomian. Berdasarkan data BPS 2006, walaupun industri pengolahan masih tetap memberikan kontribusi yang paling besar terhadap perekonomian Kota Cimahi namun persentasi kontribusinya menurun dari 68,11% (2002) menjadi 61,90% pada 2005.

IV. SERIKAT PEKERJA NASIONAL KOTA CIMAHI

A. Gerakan Serikat Buruh di Indonesia: Refleksi

Serikat buruh di Indonesia sudah ada sejak kolonialisme Belanda. Pada awalnya, merupakan serikat buruh orang-orang Eropa (Cahyono, 2003). Serikat buruh yang pertama kali berdiri adalah *Nederland Indische Onderwijs Genootschap* (Perserikatan Pendidikan Hindia Belanda), yang mengorganisir para guru. Karena peranannya tidak menonjol, serikat buruh ini tidak banyak dikenal (Soegiri, 2003). Beberapa serikat buruh orang Eropa yang berdiri pada masa itu ialah *Staatsspoor Bond (SS Bond)* didirikan di Bandung (1905); *Suikerbond* (1906); *Cultuurbond, Vereeniging v. Assistenten in Deli* (1907); *Vereeniging voor Spoor-en Tramweg Personeel in Ned-Indie* (VSTP), berdiri di semarang 1908; *Bond van geemployeerden bij de Suikerindustrie op Java* (*Suikerbond*) (1909) di Surabaya; *Bond van Ambtenaren bij de In-en Uitvoerrechten en Accijnzijn in Ned-Indie* (*duanebond*) 1911; *Bond van Ambtenaren bij den Post Telegraaft-en Telefoondienst* (*Postbond*) 1912; *Burgerlijke Openbare Werken in Ned-Indie* (BOWNI) tahun 1912; *Bond van Pandhuis Personeel* (*Pandhuisbond*) tahun 1913 (Cahyono, 2003).

Beberapa serikat buruh yang didirikan oleh kaum bumiputera di antaranya: Perkoempoelan Boemipoetera Pabean (PBP) 1911; Persatoean Goeroe Bantoe (PGB) 1912; Perserikatan Goeroe Hindia Belanda (PGHB) berdiri pada 1912; Persatoean Pegawai Pegadaian Boemi Poetera (PPPB) 1914; *Opium Regie Bond* (ORB) dan *Vereeniging van Indlandsch Personeel Burgerlijk Openbare Werken* (VIPBOUW) 1916; *Personeel Pabriek Bond* (PFB) 1917. Di kalangan Tionghoa, pada 26 September 1909 di Jakarta di bentuk *Tiong Hoa Sim Gie* dipimpin oleh Lie Yan Hoei, yang empat bulan kemudian berubah nama menjadi *Tiong Hoa Keng Kie Hwee* yang

kemudian menjadi inti dari Federasi Kaoem Boeroeh Tionghoa (Cahyono, 2003).

Di lingkungan industri gula, pada 1917, didirikan Perhimpoenan Kaoem Boeroeh dan Tani (PKBT), yang dibentuk oleh Sarekat Islam (SI) dan *Indische Sociall-Democratische Vereeniging* (ISDV) Surabaya pada 1916. Pada 1918, PKBT menjadi dua, yaitu Perhimpoenan Kaoem Tani (PKT) dan Perhimpoenan Kaoem Boeroeh Onderneming (PKBO). PKBO kemudian digabung dengan *Personeel Fabriek Bond* (PFB).

Salah satu serikat buruh yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah *Vereniging Spoor-Traam Personeel* (VSTP). Pada saat pendirian, VSTP memiliki 63 orang anggota. Semuanya orang Eropa. Akhir 1913, jumlah anggota VSTP 1.242 (673 Eropa dan 569 bumiputera), dan pada 1915 beranggotakan 2.292 dengan anggota bumiputera mencapai 1.439 orang. Pada 1915, VSTP menerbitkan surat kabar *Si Tetap* dalam bahasa Melayu. Selain VSTP, serikat buruh yang besar pada masa itu adalah Perserikatan Pegawai Pegadaian Bumiputera (PPPB) (Cahyono, 2003).

PPPB adalah serikat buruh yang berhasil mengorganisasikan pemogokan pada 1922. Pemogokan tersebut merupakan pemogokan terbesar pertama pada saat itu. PPPB memiliki peranan dalam mempersatukan kaum buruh yang tersebar dalam berbagai serikat buruh. Pada Mei 1919, dalam kongres III PPPB, mencetuskan gagasan *vakcentraal* (badan sentral serikat buruh seluruh Indonesia).

Gagasan mengenai *vakcentraal* kembali dikemukakan dalam kongres SI IV, pada Oktober 1919. Namun, dalam kongres tersebut *vakcentraal* tidak terbentuk karena Semaoen dan Sosrokardono dipenjara. Pembentukan pusat organisasi buruh baru berhasil pada pertemuan Yogyakarta 25-26 Desember 1919, yang bernama Persatoean Pergerakan Kaoem Boeroeh (PPKB) (Soewarsono, 2000). PPKB melaksanakan kongres I pada Agustus 1920. Kongres dihadiri 44 organisasi serikat buruh, yang mewakili 45.112 anggota. Terjadi konflik-konflik di dalam PPKB antara kelompok SI Semarang dengan SI Yogyakarta (CSI). Pada Juni 1921, diadakan konferensi dengan tujuan meredakan konfik. Namun, malah menimbulkan perpecahan (Sulistyo, 1995; Soewarsono, 2000; Cahyono, 2003)

Pecahan PPKB membentuk *Revolutionaire Vakcentrale* (RV) diketuai oleh Semaoen. Sementara PPKB ditarik menjadi organisasi di bawah naungan CSI. Pada masa ini gerakan serikat buruh mengalami kemunduran yang disebabkan: terjadinya perpecahan, gagalnya pemogokan buruh, terjadinya pemecatan terhadap buruh, dan penangkapan para pimpinan serikat buruh. Kemunduran ini

juga ditandai dengan penurunan jumlah anggota di berbagai serikat buruh (Sulistyo, 1995; Soewarsono, 2000; Cahyono, 2003).

Pada September 1922, berlangsung pertemuan di Madiun yang bertujuan menghapuskan atau menggabungkan dua *Vakcentraal* (PPKB dan RV). Pertemuan ini berhasil mendirikan *Vakcentraal* baru yang bernama Persatoean *Vakbonden* Hindia (PVH).

Setelah proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945, kaum buruh kembali melakukan aktivitas politik. Pada 15 September 1945, lahir Barisan Buruh Indonesia (BBI). Dalam tubuh BBI terdapat dua kelompok yaitu; *Pertama,* kelompok yang lebih berorietasi pada gerakan politik; *kedua,* kelompok yang berorientasi ekonomi (Cahyono, 2003; Suroto, 1983). Dalam kongresnya, 7 November 1945, kelompok pertama mendapat dukungan kuat, maka tercetuslah pembentukan Partai Buruh Indonesia. BBI juga sepakat untuk menuntaskan revolusi nasional. Kongres berakhir dengan dileburnya BBI ke dalam Partai Buruh Indonesia (PBI). Yang tidak sepakat dengan PBI, mendirikan Partai Buruh Merdeka (PBM).[16] Dalam konferensi PBI di Blitar 31 Desember 1945, diputuskan bahwa BBI dihidupkan kembali. BBI membentuk Lasjkar Buruh Indonesia (LBI). Untuk kaum perempuan dibentuk Barisan Buruh Wanita (BBW) (Cahyono, 2003; Suroto, 1983).

Dalam kongres di Madiun 1946, BBI berubah menjadi Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GASBI). Perubahan ini menimbulkan perpecahan. Serikat buruh yang tidak sepakat dengan struktur GASBI membentuk GASBV (Gabungan Serikat Buruh Vertikal). Tetapi pada November, tahun yang sama, GASBI dan GASBV berhasil dilebur menjadi SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia). Ketika SOBSI menerima persetujuan Linggarjati (1946) terjadi perpecahan dalam tubuh SOBSI, elemen yang tidak sepakat dengan sikap politik tersebut mendirikan Gabungan Serikat Buruh Revolusioner Indonesia (GASBRI) (Suroto, 1983).

Pada era 1950-an serikat-serikat buruh memiliki hubungan yang erat dengan partai politik, bahkan ada beberapa serikat buruh yang dibentuk oleh partai politik.

Pada 1954, keluar Peraturan Pemerintah (PP) No. 31/1954, yang membatasi lingkup buruh hanya pada perusahaan swasta. Sementara tenaga kerja pemerintah adalah pegawai atau karyawan yang dibayar dengan Anggaran Belanja Negara, dan hubungan kerjanya bersifat publik (Cahyono, 2003).

Pada 1957, Presiden Soekarno mengeluarkan dua konsepsi mengenai kabinet karya dan dewan nasional. Buruh mendapatkan tempat di Dewan Perancang Nasional. Anggota Dewan ini 77 orang, dan ada lima wakil angkatan buruh/pegawai, yaitu dari SOBSI,

SOBRI, RKS dan KBKI. Sementara di Dewan Pertimbangan Agung, duduk dua orang wakil buruh yaitu dari SOBSI dan KBKI (Suroto, 1983).

Pada akhir 1959, Presiden Soekarno melarang aktivitas Masyumi dan Partai Sosialis Indonesia (PSI), karena keterlibatan mereka dalam pemberontakan PRRI-Permesta. SBII, yang berada di bawah naungannya melebur ke Gabungan Serikat Buruh Islam Indonesia (Gasbiindo). Salah seorang pendiri Gasbiindo, Jusuf Wibisono memunculkan pemikiran tentang "Bahaya Merah" di Indonesia dan membentuk front antikomunis. Front dibentuk bersama Angkatan Darat dalam Badan Kerdjasama Buruh-Militer (BKS-BuMil) (Cahyono, 2003). BKS-BuMil membentuk jaringan dari daerah hingga ke pusat. Gasbiindo menjadi mitra utama BKS-BuMil. Secara garis besar, yang dilakukan BKS-BuMil adalah mengontrol dan menghancurkan serikat-serikat buruh (Cahyono,2003; Erman, 2005).

Untuk menyaingi SOBSI, pada 1961, bekas anggota KBSI dengan disponsori Angkatan Darat mendirikan Sentral Organisasi Karyawan Sosialis Indonesia (SOKSI). Beberapa perwira yang terlibat dalam pemberontakan PRRI-Permesta seperti Sumual, Lahade, Nawawi, Ahmad Hussein, M. Simbolon dan Zulkifli Lubis, menjadi pejabat SOKSI. Sedangkan yang menjadi ketua adalah Brigjen Suhardiman yang pada saat itu berkedudukan sebagai Presiden Direktur PT. PP. Berdikari (Cahyono, 2003). Pada 23 Maret 1963, SOKSI melahirkan manifesto *karyawanisme*. Pada 1964, SOKSI bersama militer mengonsolidasikan kekuatan-kekuatan anti-Soekarno melalui Sekber-Golkar.

Beralihnya kekuasaan dari Presiden Soekarno kepada Soeharto menyebabkan gerakan buruh Indonesia mundur (Hadiz, 2005). Rejim Orde Baru melakukan depolitisasi serta pengawasan ketat terhadap buruh. Dalam kabinet, Kementerian Perburuhan diganti dengan Kementerian Tenaga Kerja, dipimpin Kombes. (Pol) Drs. Awaludin Djamin, MPA.[17] (Simanjuntak, 2003; Tim Kaderisasi FSBKU, 2006). Pada masa ini, organisasi-organisasi buruh diarahkan untuk menyokong rejim politik (Rahardjo, 2003).

Proses depolitisasi berlanjut pada Kabinet Ampera I (1966-1967). Dalam kabinet ini, secara kelembagaan Departemen Tenaga Kerja tidak mengalami perubahan, hanya terjadi pergantian menteri dari Kombes. (Pol) Drs. Awaludin Djamin, MPA kepada Laksda. (L) Mursalin Daeng Mamanggung (Simanjuntak, 2003). Pada 1969, pemerintah menyatukan organisasi buruh dalam Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI). MPBI beranggotakan 22 serikat pekerja. Untuk mengendalikan serikat buruh di instansi-instansi pemerintah, Soeharto mengeluarkan Keppres 29 November

1971, yang menjadi landasan berdirinya Korps Pegawai Negeri Republik Indonesia (KORPRI) (BP-Pergerakan, 2006).

Sebagai ide penyatuan serikat buruh, pada 20 Februari 1973, didirikan Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), dengan ketuanya Agus Sudono, mantan Presiden Gasbiindo dan Soewarto, mantan Operasi Khusus (OPSUS), menjadi Sekretaris Umum (Cahyono, 2003). FSBI beranggotakan 20 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP) (Djumadi, 2005). Tidak lama setelah berdirinya FBSI, pemerintah mengumumkan susunan Kabinet Pembangunan II (1973-1978). Di dalam Kabinet Pembangunan II, Departemen Tenaga Kerja menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi (Simanjuntak, 2003).

Untuk lebih memperkuat dan memperketat kontrol terhadap gerakan buruh, FBSI dikukuhkan sebagai serikat buruh tunggal oleh Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, pada 11 Maret 1974 (Cahyono, 2003). Pada Kongres II, 26-30 November 1985, FBSI memutuskan mengubah bentuk federatif menjadi unitaris (sentralis). Pada saat itu, yang menjabat Menteri Tenaga Kerja adalah Laksamana Soedomo bekas Panglima Komando Operasi Pemulihan Keamanan dan Ketertiban (Pangkopkamtib) pada kabinet Pembangunan III (Djumadi, 2005). FBSI berganti nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang terdiri dari 9 departemen (Cahyono, 2003; Mizuno, 2007).

Dampak negatif dari perubahan ini adalah semakin dikebirinya kemandirian dan profesionalisme para anggota organisasi buruh. Pada 1990, SPSI mendorong *industrial unionism*, dengan dibentuknya 13 sektor dalam tubuh SPSI. Sektor-sektor ini terdiri dari: Sektor Pekerjaan Umum dan Bangunan (PUB); Perkayuan dan Kehutanan (PK); Niaga, Bank, dan Asuransi (NIBA); Percetakan dan Penerbitan (Perpen); Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman (RTMM); Pariwisata (PAR); Kimia Energi dan Pertambangan (KEP); Logam, Elektronik dan Mesin (LEM); Tekstil, Sandang, dan Kulit (TSK); Transportasi (TRANS); Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI); Pertanian dan Perkebunan (PP); Farmasi dan Kesehatan (FARKES) (Cahyono, 2003).

Pada 1994, Konfederasi Serikat Pekerja Bebas Internasional mengadukan pelanggaran-pelanggaran pemerintah Indonesia ke Organisasi Buruh Internasional, ILO (Mizuno, 2007). Menghadapi tekanan internasional, pada 1995, pemerintah mendorong SPSI menjadi federasi dan berganti nama menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) (Mizuno, 2007).

Serikat buruh yang pada masa Orde Baru selalu ditekan dan dikekang, mendapatkan angin segar setelah keluarnya Keputusan Presiden Nomor 83/1998 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.

5/1998 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja. Kebebasan berserikat lebih dijamin dengan keluarnya Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh No. 21/2000 (Hadiz, 2005).

Pada Orde Reformasi, serikat buruh dapat digolongkan ke dalam tiga kelompok besar yaitu: *pertama*, kelompok Konfederasi SPSI (KSPSI) yang merupakan kelanjutan dari FSPSI; *kedua*, kelompok eks-FSPSI; *ketiga*, kelompok non-KSPSI. Kelompok eks-FSPSI adalah serikat sektoral yang memisahkan diri dari FSPSI, sementara kelompok non-KSPSI adalah serikat yang sama sekali tidak memiliki keterkaitan dengan FSPSI. Kelompok non-KSPSI ini juga dapat dikelompokkan setidaknya dalam dua kategori, yakni kelompok serikat di masa Orde Lama yang muncul kembali dan serikat pekerja/serikat buruh yang sama sekali baru (Tjandraningsih, 2007).

Pada masa Orde Baru, FSPSI mendapatkan stigma sebagai serikat 'buruh kuning' karena berpihak pada pengusaha dan penguasa, sehingga FSPSI banyak ditinggalkan anggotanya. Pengurangan basis dan anggota FSPSI pun semakin bertambah ketika di tubuh FSPSI terjadi perpecahan. Perpecahan di dalam tubuh FSPSI terjadi beberapa kali selama kurun waktu 1998-2001 (Tjandraningsih, 2007).

Sikap FSPSI yang menyetujui tidak adanya kenaikan upah minimum untuk 1998, menjadi salah satu pemicu terjadinya perpecahan. Pada Oktober 1998, lahir organisasi buruh FSPSI Reformasi.[18] Kongres II FSPSI Reformasi, pada 1999, beberapa serikat buruh sektoral memisahkan diri (Mizuno, 2007). Serikat-serikat buruh yang memisahkan dan mendirikan federasi serikat buruh di antaranya adalah Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (FSPTSK), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Federasi Serikat Pekerja Kehutanan Indonesia (FSP Kahutindo), dan Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan (FSPKEP) (Tjandraningsih, 2007).

Pada 1999, ada upaya untuk membentuk konfederasi Sekertariat Bersama, namun mengalami kegagalan. Setelah itu muncul forum-forum atau aliansi serikat buruh. Salah satunya adalah Konfederasi Serikat Buruh Indonesia (KSBI) yang terdiri dari PPMI, Gaspermindo, dan Gasbiindo. Pada 2000, lahir Forum Solidaritas Unionis (FSU) yang difasilitasi oleh Acils. FSU terdiri dari SBSI, FSPSI Reformasi, FNPBI serta sebuah serikat buruh sektor perbankan dan keuangan. Pada 2001, dirintis lagi pembentukan komite untuk membentuk satu konfederasi serikat buruh. Pembentukan komite ini difasilitasi oleh ICFTU Apro[19] (Sedane, 2003). Komite ini, pada 2002, membentuk kepengurusan dan menetapkan 12 federasi serikat Buruh/pekerja sebagai anggota. Komite ini menggunakan nama Konfederasi Serikat Pekerja

Indonesia (KSPI). Pada 30-31 Januari 2003, KSPI melakukan kongres pertama di Sukabumi. Keduabelas federasi serikat buruh yang menjadi anggota KSPI, adalah; (1) Serikat Pekerja Nasional (SPN); (2) Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan (FSPKEP); (3) Federasi Serikat Pekerja Kehutanan (FSP Kahutindo); (4) Asosiasi Pekerja Keuangan dan Perbankan Indonesia (ASPEK Indonesia); (5) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI); (6) Federasi Serikat Pekerja Industri Semen Indonesia (FSPISI); (7) Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan (FSP Farkes); (8) Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI); (9) Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI); (10) Gabungan Serikat Buruh Industri Indonesia (Gasbiindo); (11) Federasi Serikat Pekerja Pariwisata (FSPPar); dan (12) Federasi Serikat Pekerja Badan Usaha Milik Negara (FSPBUMN) (Sedane, 2003).

B. Pembentukan Serikat Pekerja Nasional

SPTSK pada masa Orde Baru bernaung di FSPSI, pada masa Reformasi mengalami perpecahan. Sebagian anggota SPTSK tetap bergabung dengan FSPSI, sebagian yang lain bergabung dengan FSPSI Reformasi. Pada kongres II 1999 di Solo, SPTSK menjadi Federasi, yakni Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit (FSPTSK). FSPTSK menyatakan keluar dari FSPSI Reformasi. Langkah SPTSK diikuti juga oleh beberapa serikat buruh lain dalam tubuh FSPSI Reformasi.

Terjadinya Krisis ekonomi dan Penghapusan MFA (*Multi Fibre Agreement/Arrangement*) pada 2005 telah mengubah prospek industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT). Banyak perusahaan TPT yang bangkrut dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK menyebabkan berkurangnya jumlah anggota serikat buruh, termasuk FSPTSK. Hal ini, mendorong FSPTSK memperluas keanggotaannya bukan hanya berasal dari sektor TSK.

Perluasan basis anggota direalisasikan dengan mengubah nama FSPTSK menjadi Serikat Pekerja Nasional (SPN), pada kongres III pada Juni 2003 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kongres dihadiri 600 orang yang mewakili 539 serikat buruh tingkat perusahaan.

1. Perjuangan Serikat Pekerja Nasional

Serikat Pekerja Nasional memiliki beberapa tujuan, yaitu: *pertama*, tujuan utama; *kedua*, tujuan operasional. Tujuan utama SPN adalah mempersatukan dan menggalang solidaritas pekerja

Indonesia untuk mencapai kesejahteraan pekerja beserta keluarganya tanpa membedakan ras, suku bangsa, agama dan keyakinan, jenis kelamin, umur, kondisi fisik dan status perkawinan. Sementara itu tujuan operasional SPN adalah:

a. Memberikan jaminan perlindungan, pembelaan terhadap hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan hukum kebiasaan yang berlaku.
b. Memperbaiki dan meningkatkan kondisi kerja, syarat-syarat kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan terjaminnya pekerjaan.
c. Memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya yang layak bagi kemanusiaan melalui sistem pengupahan yang berkecukupan dan berkeadilan.
d. Melaksanakan dan memperjuangkan peningkatan kualitas dan kuantitas perjanjian kerja bersama.
e. Memajukan dan memperbaiki kondisi ekonomi, sosial, politik, untuk mempertahankan hak dan memperjuangkan kaum pekerja.
f. Memberikan bantuan, dorongan, bimbingan, dan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja dalam memperkuat gerakan serikat pekerja dan hak berunding bersama.
g. Meningkatkan dan mempererat kerjasama internasional untuk memperkuat gerakan serikat pekerja dengan tidak mengurangi kemandirian organisasi.
h. Meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi pekerja melalui kegiatan usaha ekonomi seperti koperasi, usaha bersama, yayasan dan usaha lain yang sah.
i. Memberikan informasi kepada para anggota mengenai masalah yang berhubungan dengan ekonomi, sosial politik, dan lainnya yang mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan anggota.

Tujuan-tujuan SPN juga melandasi program-program yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional, yaitu:

1. Menciptakan organisator-organisator perekrutan nasional yang memiliki tugas utama untuk mengorganisir para buruh/pekerja yang belum terorganisasikan dan untuk membenahi serikat buruh tingkat perusahaan yang sudah ada.
2. Menciptakan organisator-organisator pelayanan nasional yang bertugas untuk memberikan bantuan pada serikat pekerja tingkat pabrik dalam permasalahan permasalahan:
   a. Penyelesaian perselisihan industrial
   b. Negosiasi Kesepakatan Kerja Bersama

c. Pembelaan
d. Administrasi serikat pekerja

3. Melaksanakan program pendidikan dan pelatihan nasional. Hal ini merupakan hal yang penting karena akan meningkatkan kemampuan anggota dan akan memperkuat posisi tawar anggota serikat buruh. Program tersebut meliputi persoalan-persoalan sebagai berikut:
4. Mengadakan seminar, lokakarya, dan aktivitas lain untuk mengembangkan dan memperkuat serikat pekerja/buruh di dalam persoalan-persoalan penting seperti:
   a. Mengadakan perjanjian dengan perusahaan
   b. Kesepakatan sosial/piagam sosial
   c. Program Jaring Pengaman Sosial

Dasar perjuangan dan tujuan SPN tersebut, mendasari pandangan organisasi ini mengenai upah dan kesejahteraan buruh/pekerja. Dalam pandangan SPN, konsep penentuan upah yang berlangsung di Indonesia keliru, karena UMK adalah *social safety net* yang hanya berlaku bagi yang magang, tidak punya serikat pekerja, dan tidak memunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kenaikan upah seharusnya dilakukan melalui negosiasi upah antara serikat pekerja dan pengusaha. Konsep upah menurut Serikat Pekerja Nasional adalah:

1. Ditentukan berdasarkan unit-unit usaha atau sektor-sektor industri.
2. Ditentukan berapa rata-rata dari jumlah upah, pekerja, atau *labour cost* dibandingkan biaya produksi secara umum.
3. Upah dengan produktivitas kerja harus berkaitan. Dengan demikian, sistem pengupahan tidak boleh berdasarkan senioritas. Harus ada *flexible wage sytem* di mana upah mengikuti produktivitas, sehingga ada suatu plafon upah minimal sebagai upah pokok.

Secara keanggotaan, SPN menjadi terbuka bagi setiap orang yang bekerja pada perusahaan sektor industri, perdagangan, dan jasa. Keanggotaan SPN juga tidak memandang ras, agama atau keyakinan, suku bangsa, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan status jabatan dalam perusahaan. Cara perekrutan anggota yang paling sering dilakukan pada perusahan yang belum memiliki serikat buruh adalah melalui pendekatan kasus, seperti tidak dipenuhinya hak buruh oleh perusahaan, terjadinya PHK, atau masalah yang lainnya. Sementara bagi perusahaan yang sudah berdiri SPN, perekrutan anggota dilakukan melalui pendidikan atau penyebaran informasi di perusahaan tersebut.

Setelah dibukanya keanggotan SPN untuk sektor industri, perdagangan dan jasa, anggota SPN terdiri dari: Garmen, tekstil, sepatu, mainan anak, kehutanan dan pertambangan. Meskipun

sebagian besar anggota SPN masih berasal dari industri TPT. Adapun sebaran wilayah keanggotaan SPN tersebar di 7 provinsi yaitu: Banten, Jawa Barat, DKI Jakarta, Jawa Tengah, D.I. Yogyakarta, Jawa Timur, dan Sumatera Utara. Tabel di bawah menggambarkan dinamika anggota SPN 2002-2005.

Tabel 4.1
Dinamika Jumlah Anggota SPN 2002-2005

DPD SPN Provinsi	Jumlah Anggota				
	Tahun				Berkurang
	2002	2003	2004	2005	
Jawa Barat	153.276	137.784	135.637	114.942	38.334
Banten	107.579	96.961	68.541	60.000	47.579
DKI Jakarta	46.671	36.831	36.831	22.650	24.021
Jawa Tengah	117.890	177.455	177.455	123.175	54.280
Jawa Timur	50.984	41.914	41.913	21.155	29.829
DI Yogjakarta	8.193	8.193	8.193	4.500	3.693
Sumatera Utara	3.129	2.183	2.183	1.883	1.246
Total	487.722	501.321	470.753	348.305	298.459

Dari tabel di atas, dapat terlihat bahwa di seluruh sebaran wilayah, anggota SPN mengalami penurunan dalam kurun waktu 2002-2005 sebanyak 298.459 orang. Walaupun pada 2003 di Jawa Tengah terdapat kenaikkan jumlah anggota, namun mengalami penurunan anggota pada kurun waktu 2002-2005. Adapun jumlah anggota SPN 2006 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Jumlah Anggota Serikat Pekerja Nasional
Pada Juni 2006

DPD SPN	Jumlah Anggota			
	PSP SPN	Laki-laki	Perempuan	Total
Jawa Barat	172	36.960	82.961	119.921
Banten	44	29.985	51.238	81.223
DKI Jakarta	61	5.863	19.472	25.335
Jawa Tengah	123	52.846	112.695	165.541
D.I. Yogyakarta	13	3.576	2.472	6.048
Jawa Timur	44	7.278	29.325	36.603
Deli Serdang	4	543	1.596	2.139
Total	461	137.051	299.759	436.810

Dari tabel di atas, dapat terlihat bahwa jumlah anggota SPN pada 2006 mengalami kenaikkan sebanyak 88.505 orang. Penambahan ini disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya semakin luasnya basis sektor pengorganisasian SPN.

Dalam menjalankan roda organisasi, SPN ditopang dengan keberadaan dua badan organisasi utama yaitu Badan Legislatif dan Badan Eksekutif. Badan Legislatif terdiri dari:

1. Kongres, badan ini merupakan badan tertinggi organisasi dan secara penuh memegang serta melaksanakan kedaulatan anggota Serikat Pekerja Nasional. Kongres dilakukan 5 lima tahun sekali dengan memiliki wewenang dan kekuasaan untuk: a) Menilai laporan pertanggungjawaban DPP SPN; b) Menetapkan program kerja Nasional; c) Menetapkan pedoman keuangan organisasi; d) Menetapkan keputusan-keputusan penting Organisasi; e) Menetapkan dan mengesahkan AD/ART dan perubahan/amandemen AD/ART yang telah diputuskan oleh Sidang Majelis Nasional; f) Memilih dan menetapkan Ketua Umum dan Dewan Pimpinan Pusat SPN.
2. Majelis Nasional merupakan sidang yang dilakukan setiap setahun sekali. Peserta sidang Majelis Nasional, terdiri dari: 1) DPP SPN; 2) DPD SPN; 3) Delegasi DPC SPN. Majelis nasional memiliki beberapa kewenangan yaitu: a) Mengevaluasi dan menilai pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja organisasi; b) Menilai dan memusyawarahkan pembelaan diri pejabat SPN yang diskorsing atau dipecat sementara, dan untuk selanjutnya menetapkan keputusan mengikat dalam bentuk rehabilitasi atau pemecatan selamanya kepada yang bersangkutan; c) Menetapkan kepanitiaan dan rancangan tata tertib kongres paling lambat 6 bulan sebelum kongres dilaksanakan; d) Mengamandemen AD/ART dalam hal adanya peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan keberadaan organisasi pekerja, selanjutnya dilaporkan serta dipertanggungjawabkan dan untuk disahkan dalam kongres; e) Menetapkan Kongres Luar Biasa.
3. Konferensi Daerah, yaitu badan permusyawaratan Serikat Pekerja Nasional di tingkat provinsi yang dilaksanakan setiap 5 tahun sekali. Konferensi Daerah memiliki wewenang untuk: a) Menilai laporan pertanggungjawaban DPD SPN di tingkat daerah; b) Menetapkan skala prioritas pelaksanaan program kerja nasional sesuai dengan kondisi obyektif pada daerah yang bersangkutan; c) Memilih dan menetapkan Ketua dan Pengurus DPD SPN.
4. Konferensi Cabang, yaitu badan permusyawaratan Serikat Pekerja Nasional di tingkat daerah kabupaten/kota yang dilakukan setiap 5 tahun sekali. Konferensi Cabang memiliki wewenang untuk: a) Menilai laporan pertanggungjawaban DPC SPN; b) menetapkan skala prioritas program kerja sesuai dengan kondisi obyektif cabang yang bersangkutan; c) Memilih Ketua dan Pengurus DPC SPN di tingkat Cabang.

5. Konferensi Anggota, yaitu badan permusyawaratan Pimpinan Serikat Pekerja di tingkat perusahaan yang dilakukan setiap 3 tahun sekali. Konferensi Anggota memiliki kewenangan untuk: a) Menilai laporan pertanggung jawaban PSP; b) membuat program kerja sesuai dengan kondisi obyektif di tingkat perusahaan; c) Memilih Ketua dan Pengurus Serikat Pekerja di tingkat perusahaan.

Sementara Badan Eksekutif merupakan badan pelaksana Serikat Pekerja Nasional pada masing masing level wilayah kerja. Badan Eksekutif terdiri dari:

1. Dewan Pimpinan Pusat (DPP), yaitu badan eksekutif tertinggi organisasi dan bertanggung jawab kepada kongres.
2. Dewan Pimpinan Daerah (DPD), yaitu badan pelaksana Serikat Pekerja Nasional yang berwenang mengatur kebijakan organisasi berdasarkan AD/ART serta program kerja nasional di wilayah provinsi.
3. Dewan Pimpinan Cabang (DPC), yaitu badan pelaksana SPN yang berwenang mengatur kebijakan organisasi berdasarkan AD/ART serta program kerja nasional di daerah kabupaten/kota.
4. Pimpinan Serikat Pekerja (PSP), yaitu Serikat pekerja pada tingkat perusahaan yang merupakan afiliasi Serikat Pekerja Nasional, dalam menjalankan organisasinya berdasarkan AD/ART.

Sumber keuangan untuk biaya operasional organisasi berdasarkan AD/ART adalah berasal dari: uang pangkal, iuran anggota, pembuatan Kartu Tanda Anggota, kontribusi dari usaha koperasi, kontribusi dari usaha dana pensiun anggota, usaha-usaha ekonomi, bantuan dari solidaritas pekerja/buruh internasional, bantuan-bantuan lain yang sah dan tidak mengikat, solidaritas dari pekerja/anggota, dan uang konsolidasi organisasi.[20] Besarnya uang pangkal yang harus dibayar oleh setiap anggota adalah 1% dari upah anggota pada saat masuk organisasi. Sedangkan besarnya uang iuran anggota adalah 0,5% dari upah yang diterima oleh anggota.

Berdasarkan ART SPN, persentase pendistribusian uang pangkal adalah 70% untuk Pimpinan Serikat Pekerja (PSP) setempat dan 30% untuk DPC/DPD bila di suatu wilayah belum/tidak ada DPC SPN. Sementara persentase pendistribusian penerimaan uang iuran adalah 50% untuk PSP, 30% untuk DPC, 10% untuk DPD dan 10% untuk DPP. Apabila pada suatu wilayah belum/tidak ada DPD, maka DPC memperoleh 40%, sedangkan apabila di daerah tersebut belum ada DPC tetapi sudah ada DPD, maka DPD memperoleh 40%.

Adapun susunan Dewan Pemipinan Pusat SPN Periode 2003-2008 adalah sebagai berikut:

Ketua Umum	:	Bambang Wirahyoso
Ketua	:	Rustam Aksam
Ketua	:	B. Rukman Abdul Jihad
Ketua	:	Lilis Mahmudah
Ketua	:	Ir. Rio Irwan Karyono
Ketua	:	P. Karel Sahetapy
Sekretaris Umum	:	Soeparman SHR
Sekretaris	:	Adi Rakhmat
Sekretaris	:	Umi Siti Akhiroh
Sekretaris	:	Erlyna Subandijah
Sekretaris	:	Joko Haryono
Departemen Penelitian	:	H. Iskandar SA.g Msi
Departemen Penelitian	:	Yeheskiel Y.D. Prabowo

Pada tingkatan nasional, SPN berafiliasi dengan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), pada tingkatan internasional berafiliasi dengan Textile Worker's Asian Regional Organitation (TWARO) serta International Textile Garmen Leather Worker's Federation (ITGLWF). SPN banyak melakukan kerjasama dengan berbagai organisasi perburuhan dan organisasi yang memiliki kepedulian terhadap masalah perburuhan, baik yang ada di dalam maupun di luar negeri. Setiap tingkatan organisasi SPN boleh melakukan kerjasama dengan organisasi-organisasi perburuhan maupun organisasi kemasyarakatan, selama hal tersebut tidak melanggar aturan organisasi. Kerjasama biasanya berbentuk pelaksanaan program, penelitian, pendidikan dan aliansi politik untuk menyikapi sebuah kebijakan.

SPN berpandangan bahwa serikat buruh harus tetap independen dari partai politik, artinya hak untuk memasuki politik praktis adalah hak individu. SPN tidak berafiliasi dengan partai politik, karena dipandang dapat menyebabkan perpecahan dalam tubuh SPN. Untuk membentuk partai sendiri, kondisi obyektif SPN belum memungkinkan karena baru ada di 7 provinsi. Serikat Pekerja Nasional di tingkat daerah/provinsi dan kabupaten/kota memiliki kebebasan untuk bekerja sama dengan partai politik setempat.

Hasil kesepakatan Majelis Nasional II tentang hubungan antara SPN dengan partai politik, SPN bekerjasama atau bermitra dengan 3 partai politik, yakni Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P), Partai Kebangkitan Bangsa (PKB), dan Partai Keadilan Sejahtera (PKS).[21] Ketiga partai politik tersebut dianggap merepresentasikan partai politik besar di wilayah basis SPN. Misalnya, PDI Perjuangan merupakan partai besar di wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah, PKS partai politik yang besar di wilayah

DKI Jakarta, sementara PKB merupakan partai besar di wilayah Jawa Timur.

C. LSM dan SPN Kota Cimahi

Salah satu LSM yang memiliki kepedulian terhadap masalah perburuhan di wilayah Bandung adalah Yayasan Bina Karya. Yayasan ini bergerak dalam pendidikan, pembelaan, dan pengorganisasian buruh di daerah Bandung Barat, Bandung Timur, dan Bandung Selatan. Yayasan Bina Karya mengadakan program penyediaan perumahan dengan cicilan yang sangat murah. Penyediaan rumah murah untuk buruh terlaksana di beberapa wilayah Bandung, yaitu di Cinunuk, Banjaran, Majalaya dan Randu Kurung.

Beberapa aktivis yang terlibat dalam Yayasan Bina Karya adalah H. Joni, Aso Sobari, Yahya, dan Ading. Aso Sobari dan Yahya bertugas melakukan pengorganisasian buruh di Bandung Barat.[22] Cimahi, termasuk dalam wilayah pengorganisasian Bandung Barat. Pengorganisasian dan pendidikan buruh sebagian besar berasal dari konflik hubungan industrial. Pengorganisasian dengan metode ini juga banyak menghasilkan aktivis-aktivis buruh, bahkan ada di antara mereka, walaupun telah di-PHK, masih tetap menjadi aktivis buruh, di antaranya Rukmini dan Suharto.

Waktu itu, Yayasan Bina Karya biasa melakukan kerjasama personal dengan pengurus-pengurus SPSI yang masih memiliki keberpihakan terhadap buruh. Salah satu pengurus SPSI (DPD SPSI Jawa Barat) yang sering berhubungan dengan Yayasan Bina Karya adalah Bambang Wirahyoso.

Pasca-Reformasi, beberapa aktivis Yayasan Bina Karya mendorong pembentukan SPTSK Reformasi yang berubah menjadi FSPSI Reformasi. Setelah bergabung dengan SPTSK, para aktivis Yayasan Bina Karya menjadi pengurus Dewan Pimpinan Cabang SPTSK, di wilayah Bandung Barat. Anggota DPC SPTSK terdiri dari Aso Sobari (ketua), Yahya, Rukmini, dan Suharto. Dinamika keorganisasian SPTSK di wilayah Cimahi dan Bandung Barat pun mengalami perubahan sesuai dinamika Kota Cimahi. FSPTSK Bandung Barat dibagi dua menjadi FSPTSK Kota Cimahi dan FSPTSK Wilayah Bandung Barat. Aso Sobari, Rukmini, Suharto menjadi Pengurus DPC FSPTSK Kota Cimahi, sementara DPC FSPTSK Bandung Barat dipegang oleh Yahya. Pada 2003, FSPTSK Kota Cimahi menjadi Serikat Pekerja Nasional Kota Cimahi. Komposisi DPC SPN Kota Cimahi tidak mengalami perubahan.

Semenjak awal, DPC SPN Kota Cimahi berjumlah antara 4 sampai 5 orang sesuai dengan persyaratan minimal yang diatur oleh

Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART). Susunan struktur pengurus DPC SPN Kota Cimahi pada 2008 terdiri dari: Aso Sobari (ketua), Dadang (wakil ketua), Suhartono (Sekretaris) dan Rukmini (Bendahara). Yang masih berstatus sebagai buruh hanya Dadang, bekerja di PT Suritex. Dadang juga merupakan Ketua PSP PT. Suritex. Sementara 3 orang anggota DPC lainnya, yaitu Aso Sobari, Rukmini dan Suhartono merupakan tenaga full timer. Beberapa bulan terakhir, Aso Sobari selain menjadi Ketua DPC SPN Kota Cimahi, juga mengelola koperasi air bersih.

Sementara Rukmini, yang menjabat sebagai Bendahara DPC SPN Kota Cimahi terlibat dalam isu perburuhan sejak suaminya meninggal pada 1975. Pada 1976, ia bekerja di PT. Wintex. Rukmini banyak terlibat dalam pengadvokasian kasus-kasus seperti cuti hamil, cuti haid di berbagai perusahaan di wilayah Cimahi dan Bandung Barat. Pada akhir 1997, Rukmini mengalami PHK setelah terlibat aksi menuntut kenaikan upah selama 9 bulan.

Suhartono atau di lingkungannya akrab dipanggil Hartono, adalah mantan buruh PT. Rukun Bina Maju. Hartono mulai bekerja di PT. Bina Rukun Maju pada 1995. Pada 1997, Hartono berkenalan dengan aktivis mahasiswa Unpad dan ITB yang mengorganisasikan buruh di daerah Cimahi. Keterlibatan mahasiswa dalam pengoganisasian buruh dituturkan oleh Hartono sebagai berikut:

> *"...saya dulu belajarnya dari mereka (mahasiswa) cara merekrut, mengorganisir, cara-cara bisa mengenal perburuhan. Dulu, saya memang karyawan, tapi gak kenal masalah itu. Saya kerja mulai 1995, 1997 mulai mengenal masalah perburuhan dari teman-teman mahasiswa".*

Hartono merupakan Pimpinan Serikat Pekerja SPTSK PT. Rukun Bina Maju sampai beliau mengalami PHK. Pada 2005, ia ditugaskan menjadi perwakilan SPN Kota Cimahi di Dewan Pengupahan Kota Cimahi (2005-2008). Salah satu yang juga pernah menjadi anggota DPC SPN Kota Cimahi dan terlibat dalam dinamika SPN Kota Cimahi adalah Suharto. Pada saat penelitian berlangsung, Suharto tidak lagi menjadi anggota DPC SPN.

Bagi sebagian orang, badan pimpinan serikat buruh tingkat kabupaten/kota sering dipandang sebagai institusi yang cukup menjanjikan. Seperti diungkapkan Aso Sobari:

> *"Serikat buruh memang masih dipandang sebagai institusi yang basah (menjanjikan secara ekonomi), tapi itu kembali pada serikat buruhnya, serikat buruh yang bagaimana dulu yang seperti itu. Memang banyak godaan bagi kita yang bergerak di serikat buruh terutama dari kalangan pengusaha..."*

Saat itu, kantor DPC SPN Kota Cimahi berukuran sekitar 3 x 6 meter, menumpang di rumah salah seorang pengurus DPC, yaitu Rukmini. Ruangan tersebut terdiri dari satu set kursi tamu, 2 buah meja tulis, sebuah mesin tik elektrik, satu buah lemari kayu besar,

satu buah lemari kaca kecil untuk penyimpanan buku, serta sebuah *white board* yang berisi agenda-agenda DPC SPN Kota Cimahi.

Keuangan SPN Kota Cimahi tergantung pada uang iuran anggota. Besaran uang iuran anggota SPN Kota Cimahi paling besar Rp 4.500 per orang per bulan. DPC SPN mendapat 30% dari pembayaran iuran anggota. Untuk pengurus, organisasi memberikan uang pengganti transportasi Rp 15.000 per hari. Menurut Hartono, selain uang pengganti transportasi, penghasilan pengurus DPC didapat dari *success fee* penanganan kasus PHK.

> "... Success fee *itu kalau bukan anggota 10 persen dari total keberhasilan... Sedangkan* success fee *bagi buruh yang menjadi anggota SPN sebesar 5% ... Tetapi, ini* 'kan *kerjanya sekarang, selesainya nanti setahun atau lebih*".

Pada awalnya, SPN Kota Cimahi memiliki 2 PSP (Pimpinan Serikat Pekerja), yaitu SPA PT. Heksatex dan SPA PT. Rukun Bina Maju. Keduanya berasal dari FSPSI. Berdasarkan hasil verifikasi serikat pekerja/serikat buruh di kota Cimahi 2005, SPN memiliki 12 Pimpinan Serikat Pekerja (PSP).

Tabel 4.3
Daftar Anggota Serikat Pekerja Nasional Cabang Kota Cimahi 2005

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Anggota/Orang
1	PT. Sandang Mas MK	225
2	PT. Pertenunan Indah Jaya	74
3	PT. Kawi Mekar	79
4	PT. Mewah Niaga Jaya	86
5	PT. Sinar Pasifik Indah	40
6	PT. Bahtera Adijaya	45
7	PT. Trimuda Pratama	21
8	CV. Suritex	252
9	PT. Sanlit Inti Plastik	54
10	PT. Trisula Textile Industri	576
11	PT. Sinar Garuda Sentosa	60
12	PT. Rukun Bina Maju	180
	Jumlah	1692

Sumber: hasil Survei Tim Verifikasi Serikat Buruh/ Serikat Pekerja Di Kota Cimahi 2005.

Daftar PSP SPN Kota Cimahi berdasarkan data Dewan Pimpinan Cabang SPN Kota Cimahi pada Desember 2007:

Tabel 4.4
Daftar Anggota Pimpinan Serikat Pekerja SPN Cabang Kota Cimahi Desember 2007

No.	Nama Perusahaan
1	PT. Pertenunan Indah Jaya
2	PT. Trisula Textile Industri

3	PT. Kawi Mekar
4	PT. Sanlit Inti Plastik
5	PT. Benang Warna Indonesia
6	PT. Sansan S
7	PT. Tegar Prima Nusantara
8	PT. Dialogue Garmindo Utama
9	PT. Mewah Niaga Jaya
10	PT. Opelon Garment Indonesia
11	CV. Suritex

Pada 2005-2007, dinamika keanggotaan PSP SPN Kota Cimahi menurun dari 12 PSP menjadi 11 PSP. Selain itu, SPN Kota Cimahi juga kehilangan beberapa PSP yang jumlah anggotanya cukup banyak seperti PSP PT. Sandang Mas MK dan PSP PT. Rukun Bina Maju. Tapi, dalam kurun 2005-2007 ada juga beberapa pabrik yang masuk SPN. Namun, sebelum akhir 2007 pabrik tersebut mengalami kebangkrutan, sehingga PSP SPN bubar, seperti yang terjadi pada PSP PT. Korin.

Dalam pengorganisasian SPN Kota Kota Cimahi melakukan:[23]

> *"Di Cimahi sendiri memang kekurangan sumber daya manusia, kekurangan infrastruktur. Akhirnya pengembangan organisasi enggak optimal ... Jadi hanya menunggu aja..."*

V. PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA CIMAHI

A. Mekanisme Pengupahan

Upah minimum diperkenalkan sekitar 1970-an, namun baru pada akhir 1980-an mulai dianggap penting. Daftar kebutuhan hidup yang dipakai sebagai rujukan adalah Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). KFM mengasumsikan asupan 2.600 kalori per hari dengan 47 komponen kebutuhan.

Tabel 5.1
Komponen Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)

No	Komponen	Jumlah Kebutuhan
	I. Makanan dan Minuman	
1	Beras Mutu Sedang	12,6 kg
2	Daging Sapi Jenis Tetelan	0,75 kg
3	Ikan Segar	0,9 kg
4	Ikan Teri	1 kg
5	Sayur Bayam, Daun Singkong dll	6 kg
6	Buah-buahan Pepaya/Pisang	7,5 kg
7	Kacang Kedelai	3 kg
8	Ubi Rambat	10,8 kg
9	Minyak Tanah	0,8 kg

10	Cabe Merah	0,3 kg
11	Bawang Merah	0,8 kg
12	Kemiri Kupas	0,6 kg
13	Kelapa Kapas	1,5 kg
14	Gula Pasir/Gula Merah	1,5 kg
15	Garam	0,5 kg
16	Teh Kualitas Sedang	0,3 kg
17	Kopi Bubuk kualitas Sedang	0,3 kg
	II. Bahan Bakar/Penerangan/Penyeduh	
18	Kayu Bakar	20 ikat
19	Minyak Tanah	5 botol
20	Lampu teplok/temple (lokal)	1/12 buah
21	Air minum (untuk masak dll)	80 liter
	III. Perumahan/alat dapur	
22	Sewa/kontrak rumah sederhana setahun (kecil, nonpermanen, di pinggir kota)	1 bulan
23	Dipan kualitas murah ukuran kecil	1/36 buah
24	Tikar pandan ukuran sedang	2/12 buah
25	Bantal kualitas murah	1/24 buah
26	Piring makan kualitas murah	2/12 buah
27	Gelas minum kualitas murah	2/12 buah
28	Ceret alumunium ukuran kecil	1/24 buah
29	Periuk alumunium ukuran sedang	1/24 buah
30	Wajan alumunium ukuran sedang	1/24 buah
31	Panci alumunium ukuran sedang	1/24 buah
32	Sendok/garpu kualitas murah sepasang	2/12 buah
	IV. Pakaian	
33	Tetoron/bahan celana	1/12 x 6,5 m
34	Kemeja tangan kualitas sedang	2/12 potong
35	Baju kaos oblong	2/12 potong
36	Kain sarung kualitas murah	1/12 helai
37	Celana dalam putih	2/12 potong
38	Peci hitam kualitas murah	1/12 buah
39	Handuk kualitas murah	
40	Sepatu kualitas murah	
41	Sandal (jepit Jepang/karet)	
42	Sabun cuci kualitas sedang B-29	
	V. lain-lain	
43	Transport	Jumlahnya 15% dari jumlah I + II + III + IV
44	Rekreasi	
45	Obat-obatan	
46	Pendidikan/bacaan	
47	Pangkas rambut/sikat gigi/pasta gigi dll	

Sumber: Tjandraningsih, 1994 dikutip dari Baskara, 1998 hal 37-38

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 81/1995 mengubah daftar kebutuhan KFM menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), dengan asupan 3000 kalori per hari.

Tabel 5.2
Daftar Komponen Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)

No	Komponen	Kualitas	Jumlah Kebutuhan
	I. Makanan dan Minuman		
1	Beras	Kualitas Sedang	12 Kg
2	Sumber Protein a. Daging sapi b. Ikan segar c. Telor ayam	 Kualitas Sedang Kualitas Sedang Kualitas Sedang	 0,75 Kg 1,20 Kg 1 Kg
3	Kacang-kacangan/ Tumbuh-tumbuhan	Kualitas Sedang	1,5 Kg
4	Gula	Kualitas Sedang	3, Kg
5	Minyak goreng	Kualitas Sedang	1,8 Kg
6	Sayuran	Kualitas Sedang	7,2 Kg
7	Buah – buahan (Pisang/Pepaya)	Kualitas Sedang	7,5 Kg
8	Sumber karbohidrat	Kualitas Sedang	6 Kg
9	Teh	Kualitas Sedang	0,3 Kg
10	Kopi	Kualitas Sedang	0,5 Kg
11	bumbu – bumbu 15 % dari nilai I		
	II. Perumahan dan Fasilitas		
12	Sewa Rumah	Type 21	1/12
13	Tempat Tidur	Nomor 3 polos	1/36
14	Kasur dan Bantal	Kain strip	1/24
15	Spray dan Sarung Bantal	Katun	2/12
16	Meja dan Kursi	Kualitas Sedang	1/36
17	Piring Makan	Kualitas Sedang	4/24
18	Gelas Minum	Kualitas Sedang	4/12
19	Sendok dan Garpu	Kualitas Sedang	4/24
20	Ceret Almunium	Kualitas Sedang	1/24
21	Wajan Almunium	Kualitas Sedang	1/24
22	Panci Email	Kualitas Sedang	2/24
23	Kompor Minyak Tanah	Kualitas Sedang	1/24
24	Minyak Tanah	Eceran	10 liter
25	Ember Plastik	Kualitas Sedang	1/12
26	Tikar Plastik	Kualitas Sedang	1/24
27	Listrik	450 Watt	-
28	Bolam 30 Watt / 25 Watt	Kualitas Sedang	6/12
29	Air	1800lt	-
30	Sabun Cuci	Ekonomi	1,5 Kg
	III. Sandang		
31	Celana Panjang / Rok	Tetrek / Katun	3/12
32	Kemeja Lengan Pendek / Blus	Tetoron	3/12
33	Kaos Oblong / Bh	Kualitas Sedang	3/12
34	Celana Dalam	Kualitas Sedang	4/12

35	Sarung / Kain Panjang	Kualitas Sedang	1/12
36	Sepatu	Kualitas Sedang	2/12
37	Sandal Japit	Karet	2/12
38	Handuk Mandi	Kualitas Sedang	2/12
	IV. Aneka Kebutuhan		
39	Transpot	Umum	1 Bulan
40	Sarana Kesehatan a. Pasta Gigi b. Sabun Mandi c. Sikat Gigi	 80 gram 80 gram Produk lokal	 2 buah 2 buah 2/12
41	Pangkas rambut	-	1 kali
42	Pendidikan/Pelatihan Kursus/ Koran/Bacaan	-	1 kali
43	Rekreasi: Radio dan Hiburan	-	1 kali

Sumber: Daftar Rekapitulasi Hasil Survei Tim Pengupahan KHM Kota Semarang

Pada awal 1999, Menteri Tenaga Kerja, Fahmi Idris, mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Pada 1999, keluar UU No. 22/1999 tentang Otonomi Daerah yang kemudian diiringi oleh Peraturan Pemerintah No. 25/2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan penyempurnaan terhadap PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu, KEP-226/MEN/2000. Pada saat ini juga telah keluar UU tentang kebebasan berserikat No. 2/2000.

Upah minimum, sebelumnya, ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, berdasarkan pertimbangan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) dan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD). Setelah keluarnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226/2000, upah ditetapkan oleh gubernur berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Keputusan menteri ini juga menegaskan peninjauan besaran UMP, UMK, dan UMS dilakukan 1 (satu) tahun sekali. Daftar yang menjadi acuan besaran nilai upah adalah hasil survei KHM.

Bersamaan dengan pemberlakuan Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, mekanisme mengalami perubahan. Pada taraf tertentu, serikat buruh dilibatkan dalam proses perumusan upah. Dewan Pengupahan bertugas sebagai perumus besaran upah yang akan direkomendasikan kepada bupati/walikota, yang akan ditetapkan gubernur.

Perubahan lain yang terjadi dalam mekanisme pengupahan setelah keluarnya Undang-Undang No. 13/2003 adalah munculnya istilah upah layak yang tercantum pada Pasal 88 dan 89. Undang-

undang No 13/2003 menegaskan bahwa upah minimum merupakan upah yang memenuhi kebutuhan layak. Setelah mendapat desakan dari berbagai serikat buruh, pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan peraturan No. 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Tabel 5.3
Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pekerja Lajang Dalam Sebulan Dengan 3000 K. Kalori Per Hari

No	Komponen	Kualitas	Jumlah Kebutuhan
I Makanan dan Minuman			
1	Beras	IR. 64/Sumedang	10 Kg
2	Sumber Protein		
	A Daging		
	- Sapi (paha)	Sedang	0,75 kg
	- Ayam Ras	Baik	0,75 kg
	B Ikan Segar		
	- Tongkol	Baik	1,20 kg
	- Mas	Baik	1,20 kg
	C Telur Ayam	Baik	1 kg
3	Kacang-kacangan		
	A Kacang hijau	Baik	4,5 kg
	B kacang merah gede	Baik	4,5 kg
4	Susu Bubuk Bendera Putih	Sedang	0,9 kg
5	Gula pasir Putih	Sedang	3 kg
6	Minyak goreng No 1	Curah	2 kg
7	Sayur-sayuran		
	- Kol Gede	Baik	7,2 kg
	- Kacang Panjang	Baik	7,2 kg
8	Buah-buahan		
	a. Pisang Ambon	Baik	7,5 kg
	b. Jeruk Lokal Medan	Baik	7,5 kg
9	Karbohidrat		
	Tepung Terigu Segi Tiga Biru	Sedang	
10	Teh Sariwangi	Celup	1 dus isi 25
	Kopi Bubuk Kapal Api	Sachet	4 x @ 75 gr
11	Bumbu-bumbuan	1 s/d 10	15 %
II Sandang			
12	Celana Panjang/ rok	Katun Sedang	6/12 Potong
13	Kemeja Lengan Pendek	Katun Sedang	6/12 Potong
14	Kaos Oblong Swan	Sedang	6/12 Potong
15	Celana Dalam Rider	Sedang	

16	Sarung Atlas/ mangga	Sedang	1/12 Helai
17	Sepatu Bata	Kulit Sintetik	2/12 Pasang
18	Sandal Jepit Swallow	Karet	2/12 Pasang
19	Handuk Mandi	180x60 cm	1/12 Potong
20	Perlengkapan Ibadah	Sajadah, Mukena	1/12 Paket
III Perumahan dan Fasilitas			
21	Sewa Kamar	Sederhana	1 Bulan
22	Dipan/ tempat tidur Borneo	No 3 Polos	1/48 Buah
23	Kasur Busa dan Bantal Dakron	Sedang	1/48 Buah
24	Sprei dan Sarung Bantal Putih	Katun	1/48 Buah
25	Meja dan Kursi+sandaran+tangan	1meja, 4 kursi	1/48 set
26	Lemari Pakaian Olimpic Polos 2 pintu	Kayu sedang	1/48 Buah
27	Sapu Ijuk	Ijuk sedang	2/12 Buah
28	Perlengkapan Makan		
	- Piring Makan	Polos	3/12 Buah
	- Gelas Minum	Polos	3/12 Buah
	- Sendok+garpu doll	Sedang	3/12 Buah
29	Ceret Alumunium Cap Gajah	Ukuran 25 cm	1/24 Buah
30	Wajan Alumunium Cap Gajah	Ukuran 32 cm	1/24 buah
31	Panci Alumunium Halco	Ukuran 32 cm	2/12 Buah
32	Sendok Masak Halco	Alumunium	1/12 Buah
33	Kompor Minyak Tanah Butterfly	16 Sumbu	1/24 Buah
34	Minyak Tanah	Eceran	10 ltr
35	Ember Plastik Lion Star+Tutup	Isi 20 liter	3/12 buah
36	Listrik	450 Watt	1 per bulan
37	Neon 10 Watt + Balas Plastik	10 watt	3/12 buah
38	Air Bersih 10 M3	PDAM	2000 ltr
39	Sabun Cuci Wings	Cream/Detergent	1,5 Kg
IV Pendidikan			
40	Bacaan/ Hidayah	Tabloid	4 Exp
V Kesehatan			
41	Sarana Kesehatan		
	a. Pasta Gigi Pepsodent	80 gr	1 Tube
	b. Sabun Mandi Lifebuoy	80 gr	2 buah
	c. Sikat Gigi Formula Medium	Produk Lokal	3/12 Buah
	d. Shampo Sunsilk	Produk Lokal	Botol 100 ml
	e. Pembalut Wanita Laureal	Isi 10	1 dus
42	Obat Anti Nyamuk Baygon	Bakar	3 dus
43	Potong Rambut Dekat Pasar	Tukang Cukur	6/12 Bulan
VI Transportasi			
44	Transportasi Kerja Cimindi-Cimahi (terminal Pasar Antri)	Angkutan Umum	30 Hari
VII Rekreasi			
45	Rekreasi Bioskop 21	Daerah Sekitar	2/12 kali

46	Tabungan (2 % dari Nilai 1 s/d 45)		2 %

Sumber: Daftar Komponen Kebutuhan Hidup Layak Dewan Pengupahan Kota Cimahi

Berdasarkan Keputusan Presiden No. 107/2004 tentang Dewan Pengupahan, komposisi perbandingan jumlah anggota DP dari unsur pemerintah, pengusaha dan serikat buruh/pekerja baik ditingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota adalah 2: 1: 1, dengan masa jabatan selama 3 tahun. Keputusan tersebut menjelaskan bahwa DP dibentuk dan diberhentikan oleh pemerintah (Presiden, gubernur, dan bupati/walikota). Struktur kepemimpinan dalam DP terdiri dari:

a) Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur pemerintah;
b) Wakil ketua, merangkap sebagai anggota, pada Dewan Pengupahan Nasional sebanyak 2 orang yang masing-masing berasal dari unsur serikat buruh/serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Sementara pada Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan kabupaten/kota sebanyak 1 orang dari unsur perguruan tinggi/pakar;
c) Sekretaris, merangkap anggota dari unsur pemerintah yang mewakili instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Tugas DP adalah sebagai berikut;

1. mengumpulkan data, menganalisis, dan mengevaluasi;
2. melakukan survei pasar untuk menentukan kebutuhan hidup layak;
3. memberikan saran dan pertimbangan kepada Walikota dalam pengusulan upah minimum serta penerapan sistem pengupahan di tingkat kabupaten/kota;
4. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Di DP, dominasi pemerintah dapat terlihat dari komposisi, struktur pimpinan DP, serta keluasan kewenangan untuk menetapkan upah. Perwakilan dari unsur pemerintah jumlahnya dua kali lipat dari perwakilan buruh/pekerja dan pengusaha. Pemerintah merupakan pemegang keputusan akhir mengenai besaran upah melalui bupati/walikota dan gubernur. DP hanya memberi masukan atau bahan pertimbangan. Bupati/walikota dapat menentukan besaran nilai UMK di luar angka yang direkomendasikan DP. Tidak ada norma yang mengharuskan bupati/walikota memutuskan UMK sesuai rekomendasi DP.

Sementara itu, gubernur sebagai institusi pemerintah yang secara struktural berada di atas bupati/walikota, berperan untuk menetapkan UMK setelah besarannya diajukan oleh

bupati/walikota. Setelah ditetapkan gubernur, UMK memiliki kekuatan hukum.

5.2 Penentuan UMK Kota Cimahi

Setelah menjadi kota otonom, Cimahi memiliki institusi pengupahan sendiri. Sebelum dibentuk DP, Pemerintah Kota Cimahi bersama serikat-serikat buruh yang ada di Kota Cimahi membentuk Tim Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kota Cimahi. Tim ini dipimpin oleh H. Drs. Azis Wasiun.Msi. dari Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil, sebagai ketua dan Jinto Francis dari K-SPSI sebagai sekretaris.

Tim Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Cimahi mengesahkan hasil verifikasi, pada 21 Juni 2005. Hasil menunjukan bahwa K-SPSI merupakan serikat buruh terbesar di Kota Cimahi.

Tabel 5.4
Nama dan Jumlah Serikat Pekerja/Buruh Tingkat Perusahaan di Kota Cimahi
Berdasarkan Data Tim Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Cimahi 2005

No	Nama Serikat Buruh	Jumlah
1	Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (K-SPSI)	58
2	Serikat Pekerja Nasional (SPN)	12
3	Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI)	7
4	Gabungan Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (GOBSI)	6
5	Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI)	3
6	Kesatuan Buruh Marhaenis (KBM)	2
7	Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI)	2

Berdasarkan norma, serikat buruh yang berhak duduk di DP adalah yang memiliki jumlah anggota minimal 2500, atau memiliki sekurang-kurangnya 10 serikat buruh di tingkat perusahaan. Berdasarkan peraturan tersebut, maka yang berhak duduk di DP Kota Cimahi adalah K-SPSI dan SPN. Dalam DP Kota Cimahi serikat pekerja/buruh mendapatkan jatah 6 perwakilan, sama seperti jumlah perwakilan dari pengusaha. Jatah ini dibagikan di antara K-SPSI dan SPN berdasarkan jumlah serikat pekerja/buruh tingkat perusahaan, sehingga komposisi perwakilan dari unsur serikat pekerja terdiri dari K-SPSI 5 orang dan dari SPN 1 orang.

DP Kota Cimahi dibentuk melalui Surat Keputusan Walikota Cimahi No. 474.1/Kep.225-DTKKCS/2005 dengan jumlah keanggotaan 27 orang ditambah 3 orang sekretariat untuk periode 2005-2008. Komposisi keanggotaan DP kota Cimahi terdiri dari 12 orang perwakilan pemerintah, 6 orang perwakilan pengusaha, 6 orang perwakilan serikat buruh dan 3 orang pakar dari perguruan tinggi.

Perwakilan dari unsur pemeritah yang berjumlah 12 orang terdiri dari perwakilan perwakilan dari sejumlah instansi yaitu:

1. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Pemkot Cimahi, 1 orang
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Cimahi, 1 orang
3. Kepala Bidang Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Catatan Sipil Pemkot Cimahi, 1 orang
4. Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Catatan Sipil Pemkot Cimahi, 1 orang
5. Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja dan Jamsostek pada Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Catatan Sipil Pemkot Cimahi, 1 orang
6. Kepala Bidang Industri dan Koperasi pada Dinas perekonomian dan koperasi Kota Cimahi, 1 orang
7. Kepala Bidang Kesatuan Bangsa dan Demokratisasi, 1 orang
8. Kepala Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya, Hukum dan Politik pada Badan Perencanaan Daerah Kota Cimahi, 1 orang
9. Kepala Bagian Hukum dan Organisasi Pemerintah Kota Cimahi, 1 orang
10. Bagian Kesejahteraan Rakyat Pemkot Cimahi 1 orang
11. Badan Pusat Statistik Kota Cimahi sebanyak 2 orang.

Perwakilan dari pengusaha berjumlah 6 orang, semuanya berasal dari APINDO Kota Cimahi. Sedangkan untuk 3 orang perwakilan dari akademisi atau pakar terdiri dari 1 orang dari Universitas Padjadjaran Bandung, 1 orang dari Universitas Pasundan Bandung, dan 1 orang dari Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi. Sedangkan bagian sekretariat terdiri dari 3 orang, seluruhnya berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Catatan Sipil Pemkot Cimahi.

Berdasarkan Keppres No. 107 tahun 2004 pasal 41 mengenai susunan keanggotaan dewan pengupahan kabupaten/kota, ketua dijabat oleh perwakilan dari unsur pemerintah, wakil ketua dijabat oleh perwakilan dari unsur perguruan tinggi dan sekretaris dijabat oleh perwakilan pemerintah dari instansi di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan aturan tersebut, maka ketua DP Kota Cimahi dijabat oleh Asisten Pemeritahan dan Kesejahteraan Rakyat Pemerintah Kota Cimahi. Sementara itu, posisi sekretaris dijabat Kepala Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Cimahi.

Perwakilan unsur buruh sadar bahwa di DP terjadi ketidakseimbangan komposisi, sehingga ada potensi terjadinya dominasi oleh salah satu unsur perwakilan, yaitu pemerintah. Baik KSPSI maupun SPN berupaya satu suara. Perwakilan buruh sadar bahwa mereka memiliki kepentingan yang sama, yaitu terwujudnya upah yang layak bagi buruh. Adanya kepentingan yang sama telah mendorong lahirnya kesadaran kolektif di antara perwakilan unsur buruh.

Terjadinya keterlambatan dalam penetapan UMK Cimahi dari waktu yang sudah ditentukan, yaitu 40 hari sebelum diberlakukan, merupakan fenomena yang selalu terjadi pada proses penetapan UMK Cimahi 2006, 2007, dan 2008. Bahkan untuk UMK Cimahi 2006, besaran nilai UMK baru ditetapkan kurang dari satu minggu sebelum 1 Januari 2006 yang merupakan awal diberlakukannya UMK 2006. Pada penetapan UMK 2007, Kota Cimahi bersama 3 kabupaten/kota lain yaitu Kota Bandung, Kabupaten Bandung dan Kabupaten Sumedang baru ditetapkan pada 1 Desember 2006 atau 30 hari sebelum diberlakukan. Sementara UMK Cimahi 2008 baru ditetapkan pada 22 November 2007 atau 39 hari sebelum diberlakukan. UMK Cimahi 2008 ditetapkan bersama 7 kabupaten/kota lain yang juga mengalami keterlambatan yaitu Bogor, Bekasi, Purwakarta, Sumedang, Bandung Barat, Kota Depok, dan Bekasi.

Perbedaan pandangan dan kepentingan di antara pengusaha dengan buruh di DP Kota Cimahi dalam hal besaran nilai UMK merupakan penyebab terjadinya keterlambatan penetapan UMK Cimahi 2006, 2007 dan 2008. Tabel 5.5 berikut ini merupakan data mengenai nilai KHL, besaran UMK usulan serikat buruh, UMK versi pengusaha, rekomendasi UMK Walikota Cimahi dan persentase pencapaian KHL di Kota Cimahi pada 2006, 2007, dan 2008.

Tabel 5.5
Besaran Nilai Upah Minimum Kota dan Pencapaian KHL
Kota Cimahi 2006-2008

Tahun	Nilai KHL	Besaran Nilai UMK Cimahi			Pencapaian KHL (%)
		Usulan serikat Buruh	Usulan Pengusaha	Rekomendasi Walikota	
2006	Rp. 819.487	Rp. 740.000	Rp. 701.500	Rp. 715.500	87,31%
2007	Rp. 884.900	Rp. 946.843	Rp. 796.410	Rp. 840.655	95,00%
2008	Rp. 934.250	Rp. 957.606	Rp. 870.000	Rp. 910.895	97,50%

Keterangan: Pencapaian nilai KHL merupakan persentase perbandingan dari rekomendasi walikota terhadap nilai KHL

Dari tabel di atas, terlihat adanya pertentangan di antara serikat buruh dengan pengusaha dalam hal besaran upah. Pada

UMK 2006, serikat buruh mengajukan UMK yang lebih kecil dari KHL. Namun, di luar DP, serikat buruh khususnya SPN Cabang Kota Cimahi menuntut upah buruh minimal 100 persen KHL ditambah 30% inflasi akibat kenaikan BBM pada 1 Oktober 2005. Sementara pada usulan UMK 2007 dan 2008, serikat buruh di DP mengajukan nilai UMK lebih besar dari KHL.

Sementara itu, pihak pengusaha pada penetapan UMK 2006, 2007 dan 2008 mengusulkan UMK jauh di bawah KHL. Pengusaha menjadikan kondisi perekonomian sebagai alasan keberatan membayar UMK sesuai KHL.

> *"Secara terpisah, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Kota Cimahi yang juga Ketua Apindo Jabar Deddy Wijaya membenarkan, bahwa kondisi sejumlah perusahaan di Kota Cimahi dan umumnya di wilayah Bandung Raya sedang kolaps. Hal itu antara lain akibat penjualan produksi sepi. Akibatnya, barang-barang tidak terjual dan menumpuk di gudang" (PR, 23 Januari 2007)."*

Pengusaha menganggap kenaikan upah sebagai beban usaha. Sikap keberatan pengusaha terhadap kenaikan upah diikuti dengan ancaman akan hengkang dari Kota Cimahi.[24] Dari tabel 5.5 sikap pemerintah selalu berada di antara besaran nilai UMK yang diinginkan oleh pengusaha dan buruh.

Pengusaha memiliki peranan yang penting bagi Kota Cimahi. Sektor industri memberikan sumbangan pada Pendapatan Asli Daerh (PAD). Keputusan Walikota Cimahi mengenai besaran UMK di antara nilai versi pengusaha dan buruh, ternyata bukan solusi bagi penyelesaian konflik. Keputusan Walikota mendapat penolakan dari pengusaha maupun dari buruh. Beberapa pengusaha menolak dengan mengajukan permohonan penangguhan upah. Penolakan serikat buruh dilakukan melalui aksi massa dan pemogokan.

Pada proses perumusan rekomendasi UMK 2008 perbedaan kepentingan antara perwakilan pengusaha dengan buruh seperti pada UMK 2006 dan 2007, sehingga DP Kota Cimahi masih mengeluarkan 2 rekomendasi UMK, yaitu rekomendasi dari serikat buruh dan pengusaha. Pada pada proses penentuan UMK 2006 dan 2007 setelah menerima 2 angka rekomendasi dari DP, Walikota Cimahi mengeluarkan nilai UMK sendiri. Pada penetapan UMK 2008, setelah DP mengeluarkan 2 angka rekomendasi UMK, Walikota tidak lantas mengeluarkan angka rekomendasi UMK sendiri. Tapi, mempertemukan perwakilan buruh, pengusaha dan pemerintah melalui Lembaga Kerja Sama (LKS)

Dalam pertemuan LKS Tripartit, seluruh serikat buruh yang ada di Kota Cimahi terlibat. Pertemuan tripartit berhasil merekomendasikan UMK Cimahi 2008, yaitu sebesar 97,5% dari KHL. Walikota Cimahi pun menetapkan UMK 2008 sesuai dengan

hasil pertemuan LKS tripartit, yaitu Rp 910.895. Rekomendasi UMK 2008 tidak mengalami penolakan.

Faktor lain yang memengaruhi Walikota Cimahi dalam memutuskan besaran rekomendasi nilai UMK adalah tingkat upah di sekitar Kota Cimahi. Karena, di antara daerah-daerah yang berdekatan ini terjadi persaingan terutama dalam hal menarik minat investasi. Berikut ini tabel perbandingan tingkat upah antara Kabupaten Bandung, Kota Cimahi dan Kota Bandung.

Tabel 5.6
Perbandingan Besaran Nilai UMK Kabupaten Bandung, Kota Cimahi dan Kota Bandung 2006, 2007, 2008

Tahun	Besaran Nilai Rekomendasi Upah Minimum Kota		
	Kabupaten Bandung	Kota Cimahi	Kota Bandung
2006	Rp. 710.000	Rp. 715.500	Rp. 746,500
2007	Rp. 820.280	Rp. 840.655	Rp. 860.565
2008	Rp. 895.980	Rp. 910.895	Rp. 939,000

5.3 Aktivitas SPN Kota Cimahi Pada Penentuan UMK 2006, 2007 dan 2008.

5.3.1 Aktivitas SPN Kota Cimahi Sebelum Terbentuknya Dewan Pengupahan Kota Cimahi.

Berdasarkan hasil verifikasi serikat buruh di Kota Cimahi, SPN Kota Cimahi merupakan salah satu serikat buruh yang berhak memiliki perwakilan di DP. Pada 21 Juli 2005, pengurus DPC dan anggota SPN melakukan aksi massa di depan pelataran gedung DPRD Kota Cimahi. Mereka menuntut perbaikan sistem pengupahan agar sesuai dengan Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Mereka menuntut agar UMK Cimahi 2006 didasarkan pada standardisasi kebutuhan hidup layak (KHL). Sekretaris DPC SPN Kota Cimahi, Suharto mengungkapkan:

> *"Tuntutan kami sangat realistis mengingat saat ini berbagai kebutuhan hidup melambung seiring kenaikan harga BBM. Pemerintah pusat harus melakukan perbaikan sistem penetapan UMK sampai Agustus 2005. Sebab saat itu Dewan Pengupahan pusat maupun daerah sudah mulai bekerja merumuskan UMK 2006"*

SPN Kota Cimahi meminta DPRD Kota Cimahi untuk melayangkan surat rekomendasi kepada Presiden Republik Indonesia untuk mengamandemen Keppres No. 107/2004. Beberapa hal yang menurut DPC SPN Kota Cimahi harus diubah dalam keppres tersebut adalah komposisi keterwakilan di DP. DPC

SPN Kota Cimahi juga mengritik persyaratan pendidikan minimal anggota DP. Suhartono mengungkapkan:

> *"Kami menuntut diamandemennya Keppres No. 107 Tahun 2004 karena adanya beberapa hal yang tidak realistis. Termasuk syarat anggota minimal lulusan D3. Poin ini sangat tidak realistis. Sebab untuk menjadi anggota lembaga legislatif saja disyaratkan pendidikan SMA. Masak untuk Dewan Pengupahan harus D3, selain itu, sebagian besar buruh tingkat pendidikanya tidak sampai pada jenjang tersebut?".*

Dalam pandangan SPN Kota Cimahi, persyaratan minimal lulusan D3 DP dipandang sebagai persyaratan yang tidak realistis. Sebagian besar buruh di Indonesia berpendidikan Sekolah Menengah Atas. Sementara itu, buruh yang pendidikannya D3 atau di atasnya sebagian besar menempati posisi manajemen di perusahaan, sehingga mereka memiliki kecenderungan memihak kepentingan pengusaha.

Aksi massa yang dilakukan oleh SPN Cabang Kota Cimahi pada 21 Juli 2005, mendapatkan tanggapan dari DPRD Kota Cimahi. DPRD berjanji membuat nota kepada pimpinan dewan terkait aspirasi pekerja/buruh. Di samping itu, DPRD Kota Cimahi juga akan meminta penjelasan dari pejabat Dinas Tenaga Kerja Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Cimahi terkait perumusan UMK Cimahi 2006.

Pada 27 Juli 2005, SPN Kota Cimahi kembali melakukan aksi massa di kompleks perkantoran Pemerintah Kota Cimahi, dan bertujuan melakukan audiensi dengan Walikota Cimahi mengenai perumusan UMK Cimahi 2006. Mereka meminta Walikota mengeluarkan kebijakan tentang upah berdasarkan parameter KHL di Kota Cimahi. Selain itu, buruh juga minta komposisi perbandingan anggota Dewan Pengupahan Kota Cimahi dari pemerintah, pekerja, dan pengusaha 1:1:1, serta syarat pendidikan anggota dewan pengupahan minimal SMA/sederajat.

Aksi massa tersebut tidak mendapatkan tanggapan sama sekali. Padahal, beberapa hari sebelumnya, yaitu pada 10 Juni 2005, DPC SPN Kota Cimahi sudah melayangkan surat permohonan audiensi dengan Walikota Cimahi. Mereka pun dijanjikan bertemu dengan Walikota Cimahi, pada 15 Juni 2005, namun janji itu tidak direalisasikan.

Satu bulan setelah aksi massa, pada 26 Agustus 2005, keluar Peraturan Menteri Tenaga dan Transmigrasi No. 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dengan keluarnya peraturan tersebut berarti salah satu keinginan SPN Kota Cimahi, yaitu adanya standardisasi kebutuhan hidup layak telah terpenuhi. Standardisasi kebutuhan layak tersebut berupa daftar komponen kebutuhan hidup layak. Pemasalahan yang belum jelas dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi No. 17/2005, adalah bagaimana proses penahapan pencapaian kebutuhan hidup layak.

5.3.2 Aktivitas SPN Kota Cimahi di Dewan Pengupahan Kota Cimahi

DPC SPN Kota Cimahi mengeluarkan surat No. 061/DPC/SPN/CMH/2005 tentang usulan anggota DP Kota Cimahi dari unsur SPN. Surat tersebut mengusulkan Suhartono (Hartono), yang merupakan Wakil Ketua DPC SPN Kota Cimahi sebagai calon anggota DP Kota Cimahi dari SPN Cabang Kota Cimahi.

Menyadari lemahnya posisi perwakilan buruh di DP, SPN menjalin kerjasama dengan perwakilan buruh dari K-SPSI. Hal ini, merupakan strategi selanjutnya untuk memperkuat posisi tawar buruh di DP.

Komunikasi yang terjalin di antara SPN dan K-SPSI Kota Cimahi, mendorong kesadaran kolektif perwakilan unsur buruh di DP. Mereka sadar bahwa mereka memiliki kepentingan yang sama, yaitu terwujudnya upah yang layak. Selain itu, mereka harus menghadapi potensi dominasi dari unsur pemerintah dan pengusaha. Meskipun komposisi buruh dan pengusaha di DP seimbang, namun perwakilan buruh khawatir pemerintah akan lebih memihak kepentingan pengusaha.

Persatuan di antara perwakilan buruh di DP Kota Cimahi terlihat pada rapat pertama DP, pada Oktober 2005, yang membahas tata tertib. Dalam rapat tersebut perwakilan buruh berupaya satu suara dalam pembahasan pasal-pasal tata tertib. Perdebatan sengit pun terjadi pada saat pembahasan Pasal 8 yang berisi tentang mekanisme pengambilan keputusan. Perwakilan buruh berpendapat dalam pengambilan keputusan tidak menggunakan mekanisme voting. Sementara itu, pihak pengusaha dan pemerintah menginginkan adanya mekanisme voting. Akhirnya, disepakati bahwa tata cara pengambilan keputusan tidak menggunakan voting. Berikut ini merupakan isi lengkap pasal 8 Tata Tertib Dewan Pengupahan Kota Cimahi tentang Pengambilan Keputusan:

> *"Ayat 1) Keputusan diambil secara musyawarah mufakat; 2) Dalam hal yang mendesak dan segala upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka dewan pengupahan merekomendasikan 2 (dua) nilai kepada Walikota; 3) Semua anggota Dewan Pengupahan mendukung sepenuhnya dan bertanggungjawab dengan konsekuensinya atas nilai UMK yang direkomendasikan kepada Gubernur; 4) Keputusan dan hasil rapat bersifat intern; 5) Semua anggota wajib menjaga kerahasiaan setiap keputusan rapat sebelum Ketua mempublikasikannya".*

Keputusan tersebut membawa dampak dalam proses penentuan UMK Cimahi. Bagi SPN Kota Cimahi, keberhasilan ini merupakan jalan lain untuk menguatkan posisi serikat buruh di DP. Beberapa dampak dari pasal 8 Tata Tertib DP Kota Cimahi, adalah perwakilan buruh di DP selalu satu suara dalam mengeluarkan nilai rekomendasi UMK Cimahi dan tidak ada "permainan uang" di DP Kota Cimahi. Berikut ini penjelasan anggota DP Kota Cimahi Suhartono:

> *"Tidak adanya mekanisme voting di Dewan Pengupahan Kota Cimahi pada pengambilan keputusan berdampak positif pada Dewan Pengupahan. Walaupun di luar Dewan Pengupahan di antara SPN dan K-SPSI terjadi persaingan, misalnya dalam hal keanggotaan, tapi kalau di dalam dewan pengupahan SPN dan K-SPSI bersatu dan selalu memiliki suara yang sama.... Apabila ada satu aja anggota dewan pengupahan yang tidak setuju, maka tidak akan tercapai satu keputusan yang bulat..."*

Selain pembahasan tata tertib, perdebatan lain yang berlangsung adalah mengenai standardisasi harga rumah/kamar kontrakan dari komponen kebutuhan buruh. Perdebatan ini pada akhirnya berujung pada kesepakatan, bahwa standar rumah/kamar kontrakan yang akan dipakai adalah harga sewa rumah susun milik pemerintah.

Proses perumusan upah 2006, 2007 dan 2008 yang berlangsung di dalam Dewan Pengupahan Kota Cimahi relatif lancar. Survei dilakukan di tiga pasar, yaitu Pasar Cimindi, Pasar Atas dan Pasar Antri. Dalam teknis pelaksanaan survei KHL, anggota DP dibagi menjadi 5 tim yaitu tim survei di Pasar Antri, tim survei di Pasar Cimindi, tim survei di Pasar Atas, tim survei transportasi dan tim survei perumahan.

Konflik mulai muncul ketika sidang pleno membahas besaran UMK Kota Cimahi yang akan direkomendasikan pada Walikota. Konflik selalu terjadi pada perumusan besaran rekomendasi UMK 2006, 2007, dan 2008. Penentuan besaran UMK 2006, 2007 dan 2008, SPN Kota Cimahi menuntut kenaikan UMK sebesar 130%. Tuntutan SPN Cabang Kota Cimahi sebesar 100 persen KHL ditambah inflasi, terpaksa harus dikompromikan dengan usulan perwakilan buruh yang lainnya. Pada akhirnya, perwakilan buruh di DP mengusulkan besaran UMK Rp 740.000 atau 90% dari KHL yang besarnya Rp 819.487. Berbeda dengan perumusan UMK 2006, proses perumusan besaran rekomendasi UMK 2007 dan 2008, SPN dan K-SPSI Kota Cimahi bersepakat mengusulkan besaran rekomendasi UMK Kota Cimahi lebih besar dari KHL atau KHL ditambah inflasi.

Tabel 5.7
Besaran Nilai KHL dan UMK Usulan Buruh dan Pengusaha 2006, 2007 dan 2008

Tahun	Besaran Nilai		
	KHL	Upah Minimum Kota Cimahi	
		Usulan Buruh	Usulan Pengusaha
2006	819.487	Rp. 740.000	Rp. 701.500
2007	884.900	Rp. 946.843	Rp. 796.410
2008	934.250	Rp. 957.606	Rp. 870.000

Berbedanya besaran UMK yang diinginkan oleh buruh dan pengusaha, dari sudut hukum, karena tidak adanya ketegasan dalam hal pengupahan. Hal ini, menyebabkan penafsiran berbeda di antara buruh dengan pengusaha terhadap peraturan pengupahan. Salah satu peraturan yang multitafsir adalah, Pasal 6 Ayat 1 Permennaker No. 1/1999. Pasal ini berbunyi bahwa upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan beberapa faktor yaitu:

a) Kebutuhan (saat ini kebutuhan ini adalah Kebutuhan Hidup Layak)
b) Indeks Harga Konsumen
c) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
d) Upah pada umumnya yang berlaku pada daerah tertentu
e) Kondisi pasar kerja
f) Tingkat perkembangan perekonomian.

Bagi buruh, (a) dan (b) merupakan faktor yang memungkinkan buruh dapat menikmati upah yang layak, sehingga SPN Kota Cimahi selalu menginginkan besaran nilai UMK berdasarkan kedua faktor tersebut. Sementara faktor (c), (d), (e), dan (f) merupakan faktor-faktor yang menyebabkan upah buruh berada di bawah KHL.

Apabila merujuk pada poin (c) dan poin (f) posisi buruh sangat dilemahkan. Perekonomian Indonesia masih memprihatinkan akibat krisis moneter tahun 1997. Belum lagi pulih dari krisis moneter, perekonomian Indonesia harus dihantam oleh globalisasi ekonomi. Indonesia harus menerima bahwa industri tekstil dan produk tekstil (TPT), mengalami kehancuran seiring diberlakukannya liberalisasi perdagangan tekstil dan dihapuskannya sistem kuota dalam perdagangan TPT, pada 2005. Banyak industri yang kolaps bahkan tutup, menyebabkan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) buruh, sehingga jumlah pengangguran bertambah secara drastis. Bertambahnya jumlah pengangguran berpengaruh pada kondisi pasar kerja.

Dalam setiap perumusan besaran rekomendasi UMK Cimahi pada periode 2006, 2007, dan 2008, DP Kota Cimahi selalu

mengeluarkan 2 besaran rekomendasi UMK yaitu besaran rekomendasi versi buruh dan versi pengusaha.

5.3.3 Aktivitas SPN Kota Cimahi di Luar Dewan Pengupahan

Bagi SPN Kota Cimahi, besaran rekomendasi UMK yang diputuskan oleh Walikota Cimahi tidak memenuhi rasa keadilan. SPN Kota Cimahi berpandangan bahwa upah yang adil adalah minimal 100 persen dari KHL, bahkan ditambah dengan inflasi. Penambahan inflasi sebagai antisipasi terjadinya kenaikan harga kebutuhan hidup pada tahun berlakunya UMK tersebut.

Dalam memperjuangkan upah yang layak pada 2006-2008, SPN Kota Cimahi menerapkan strategi yang berbeda-beda. Perbedaan strategi dipengaruhi oleh kondisi obyektif, dinamika perburuhan, kondisi Kota Cimahi, maupun konstelasi sosial, ekonomi, dan politik di tingkatan nasional.

Kenaikan harga BBM 1 Oktober 2005, berpengaruh terhadap munculnya tuntutan upah yang layak bagi buruh. Pada 17 Oktober 2005, DPC SPN Kota Cimahi, DPD SPN Jawa Barat dan beberapa DPC SPN kabupaten/kota yang ada di Jawa Barat mendatangi kantor pemerintahan Jawa Barat, dan mendesak Gubernur Jawa Barat untuk menaikkan upah sebesar 130 persen.

Dalam proses penentuan UMK 2006, selain menempatkan salah satu pengurus di dalam DP, juga menjalin komunikasi dengan elemen-elemen perburuhan di Kota Cimahi, seperti serikat buruh dan lembaga perburuhan lainnya. Dari komunikasi-komunikasi tersebut, terbentuk Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi. Tujuan utama aliansi adalah mendesakkan terlaksananya upah yang layak bagi buruh.

Walaupun sudah terbentuk pada 8 September 2005, namun hingga menjelang berakhirnya Oktober 2005, DP Kota Cimahi belum juga melakukan survei KHL. Menyikapi lambannya kinerja DP, Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi mendatangi DPRD Kota Cimahi pada 29 Oktober 2005. Dalam pertemuan dengan anggota DPRD dari komisi D, mereka menyampaikan agar DPRD melakukan pengawasan terhadap kinerja DP Kota Cimahi dan mengharapkan survei DP dilakukan secara jujur, obyektif dan proburuh.

Belum selesainya proses penentuan UMK Kota Cimahi 2006 hingga pertengahan November 2005, menyebabkan, pada 17 November 2005, Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi kembali mendatangi DPRD Kota Cimahi. Mereka menuntut upah minimum Kota Cimahi 2006 sebesar 130 persen dari KHL. Tuntutan lainnya,

agar DP Kota Cimahi mentransparansikan hasil survei KHL, DP diminta menggelar dengar pendapat dengan serikat buruh dan DPRD, dan menuntut agar Walikota Cimahi bersikap terbuka dalam merekomendasikan besarnya UMK.

Tuntutan agar DP memberitahukan hasil survei KHL secara transparan, ditolak oleh Kepala Bidang Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Catatan Sipil Kota Cimahi, Azis Wasiun, yang juga salah seorang anggota DP Kota Cimahi. Ia berkeyakinan bahwa hal itu merupakan wewenang Ketua DP, sebagimana yang diatur dalam Tata Tertib Dewan Pengupahan.

Beberapa hari setelah aksi massa Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi, DP mengeluarkan dua angka rekomendasi besaran UMK Kota Cimahi, yaitu besaran UMK versi pengusaha Rp 701.500 dan versi buruh Rp 740.000. Menanggapi keluarnya dua angka rekomendasi, Walikota Cimahi mengundang pengusaha, serikat pekerja, dan akademisi untuk membicarakan penentuan besaran UMK. Akhirnya, Walikota Cimahi mengeluarkan keputusan rekomendasi UMK Kota Cimahi, yang akan disampaikan kepada Gubernur Jawa Barat Rp 715.500. Angka tersebut 87,31 persen dari KHL, di mana KHL Kota Cimahi Rp 819.487.

Mengetahui angka upah di atas, Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi melakukan aksi massa dan pemogokan selama kurun waktu pertengahan November sampai akhir Desember 2005. Aksi massa ditujukan pada institusi-institusi pemerintah, seperti Pemerintah Kota Cimahi, DPRD Kota Cimahi, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dan DPRD Jawa Barat.

Ketua DPC SPN Kota Cimahi yang juga Koordinator Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi, Aso Sobari menjelaskan:

> *"Kenapa kemudian kami atau SPN mengambil aksi massa sebagai alat perjuangan. Karena aksi massa dapat menjadi alat penekan yang kuat bagi buruh terhadap pengusaha dan pemerintah. Bagi pengusaha, aksi massa buruh atau pemogokan akan menimbulkan kerugian karena pengusaha akan kehilangan jam kerja dan kegiatan produksi akan berhenti. Dengan terhentinya kegiatan produksi maka pengusaha tidak akan dapat memenuhi target produksi. Hal ini, berarti pengusaha akan kehilangan keuntungan karena tidak ada barang yang diproduksi, kehilangan kepercayaan dari buyer dan bisa menderita kerugian".*
>
> *"Bagi pemerintah, aksi buruh ini merupakan hal yang mengkhawatirkan, karena dalam sejarahnya aksi massa apabila sudah terjadi besar-besaran, maka aksi massa tersebut dapat menggulingkan sebuah rejim kekuasaan, itu dari sudut politiknya. Dari sudut ekonomi aksi buruh ini dapat menimbulkan citra yang buruk bagi investasi, padahal kita 'kan*

tau bahwa Indonesia punya ketergantungan terhadap investasi....”

“Bagi buruh sendiri, aksi merupakan sebuah pendidikan politik. Sekarang ini masih banyak buruh yang masih bersikap apatis terhadap masalah-masalah perburuhan, masih banyak buruh yang belum bergabung dengan serikat buruh, sehingga pengusaha bisa bersikap seenaknya terhadap buruh...”

Masih rendahnya kesadaran buruh untuk berorganisasi dan untuk memperjuangkan hak-haknya, seperti yang diungkapkan Aso Sobari, terlihat dari sedikitnya buruh yang mau beraksi. Penegasan tentang manfaat aksi massa juga diungkapkan Rukmini, Bendahara DPC SPN Kota Cimahi.

Setelah mengetahui besaran KHL Kota Cimahi, tuntutan buruh dalam aksi-aksi massa pun berubah dari tuntutan 130 persen KHL menjadi 100 persen KHL atau sebesar Rp 819.487. Terjadinya penurunan nilai tuntutan ini menurut Aso Sobari:

“Buruh tetap pada besaran angka yang paling wajar untuk kebutuhan hidup saat ini yaitu sebesar Rp 819.487. Padahal rekomendasi tersebut sudah dibuat sesuai dengan peraturan. Apabila pihak pengusaha keberatan, maka masih ada 10 hari untuk mengajukan penundaan.”

Apa yang dituntut oleh buruh tidak mendapatkan respon dari Pemkot Cimahi. Salah satunya aksi massa yang dilakukan pada 20 Desember 2005, aksi massa (pada saat itu) sampai menjebol pintu gerbang Gedung Sate. Nuansa kekerasan yang muncul akibat perundingan antara Komisi E DPRD Jawa Barat dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat, Sukarto Karnen, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Catatan Sipil Kota Cimahi, Hendra Wira Sumantri, serta perwakilan dari pengusaha serta buruh mengalami *deadlock*. Setelah menjebol gerbang Gedung Sate, beberapa orang buruh menginap di halaman Gedung Sate.

Pada 21 Desember 2005, Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi kembali melakukan aksi massa di depan Gedung Sate. Nuansa kekerasaan pun kembali mewarnai aksi tersebut. Aksi menuntut Gubernur Jawa Barat untuk mendesak Walikota Kota Cimahi agar mengubah besaran rekomendasi UMK Kota Cimahi 2006 dari Rp 715.500 menjadi Rp 819.487.

Menanggapi aksi tersebut Gubernur Jawa Barat melalui Wakilnya Nu’man Abdul Hakim, mengirimkan surat bernomor 561/4305/Bangsos kepada Walikota Cimahi. Surat tersebut menyatakan bahwa Walikota Cimahi diminta untuk mendalami dan mengkaji kembali rekomendasi UMK. Selain itu, Gubernur juga meminta agar hasil kajian Walikota diserahkan sebelum 1 Januari 2006. Setelah keluarnya surat Gubernur Jawa Barat, Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi kembali melakukan aksi massa terhadap

Walikota Cimahi. Namun, Walikota Cimahi tetap bersikukuh pada angka upah Rp 715.500.

Menghadapi kerasnya pendirian Pemerintah Kota Cimahi, muncul wacana untuk menggugat Pemerintah Kota Cimahi ke pengadilan. Aso Sobari mengatakan:

> *"Memang ada rencana buruh menempuh jalur hukum. Namun pengajuan gugatan dan bentuk gugatan seperti apa yang diinginkan para buruh belum disepakati. Untuk menentukan hal itu, serikat pekerja masih akan berkonsultasi dengan masing-masing penasihat hukumnya".*

Setelah dibicarakan bersama serikat-serikat buruh di Kota Cimahi, akhirnya langkah hukum tidak jadi dilaksanakan. Karena waktu yang diperlukan untuk menempuh jalur hukum di Indonesia sangat lama. Jika digugat, berarti upah yang berlaku adalah tahun sebelumnya. Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi, akhirnya terpaksa menerima besaran upah yang diputuskan oleh Walikota Cimahi.

Kegagalan yang dialami oleh Aliansi Peduli Upah 2006 Kota Cimahi, mendorong DPC SPN Kota Cimahi melakukan dalam penentuan UMK Kota Cimahi 2006. Ketua DPC SPN Kota Cimahi, Aso Sobari:

> *"Kegagalan aliansi dalam memperjuangkan upah layak sebagian besar memang disebabkan oleh faktor ekonomi dan politik, yaitu kondisi perekonomian Kota Cimahi yang belum stabil dan pemerintah Kota Cimahi yang kurang berpihak pada buruh. Namun, di samping itu, faktor lain yang juga menjadi faktor penyebab kegagalan yang berasal dari dalam buruh sendiri adalah tidak maksimalnya mobilisasi buruh dalam aksi-aksi massa yang dilakukan."*

Selain itu, menurut Aso Sobari:

> *"Saya sangat kecewa ketika mendengar informasi dari beberapa pengusaha di Kota Cimahi bahwa ada beberapa oknum dari aliansi yang memanfaatkan kondisi ini... Jadi, kegagalan aliansi mendesak Walikota untuk mengubah besaran angka rekomendasi salah satunya disebabkan adanya oknum dari aliansi yang ngarit [25] pada pengusaha".*

SPN Kota Cimahi memutuskan untuk mengakhiri keterlibatan dalam aliansi buruh.

5.3.3.2 Aktivitas SPN Kota Cimahi di luar Dewan Pengupahan Pada Penentuan UMK 2007

Proses penentuan UMK 2007 seiring dengan penolakan serikat buruh, termasuk SPN terhadap rencana revisi UUK No. 13/2003.

Seperti yang terjadi pada penentuan UMK 2006, penentuan UMK 2007 di DP Kota Cimahi juga mengalami *deadlock*. Akhirnya, keluar dua angka rekomendasi yaitu versi pengusaha Rp 796.410

dan versi buruh Rp 946.843, sementara KHL Kota Cimahi Rp 884.900.

Elemen-elemen yang pada 2005 tergabung dalam Aliansi Peduli Upah Kota Cimahi 2006, mendatangi DPC SPN Kota Cimahi untuk melakukan pembicaraan mengenai pembentukan kembali aliansi menyikapi UMK 2007. Aso Sobari, mengatakan:

> *"Sebenarnya, untuk menyikap masalah upah tahun 2007, serikat-serikat buruh yang dahulu terlibat dalam aliansi pada tahun 2005 seperti FSPMI, kemarin-kemarin datang ke SPN, ya tujuannya sih untuk melakukan pembicaraan mengenai pembentukan aliansi dalam menyikapi UMK tahun 2007. Tapi, SPN memandang, untuk saat ini SPN tidak akan terlibat dalam aliansi dulu. Hal ini, didasari oleh evaluasi dan pembacaan internal yang dilakukan oleh SPN... Makanya, untuk penyikapan UMK Cimahi tahun 2007, SPN akan menggunakan cara yang berbeda yaitu melakukan penyikapan sendiri... Jadi, pada intinya SPN berharap masing-masing elemen optimal dalam menyikapi masalah UMK..."*

Menghadapi keluarnya dua besaran angka rekomendasi dari DP, Walikota Cimahi kembali menetapkan besaran UMK Cimahi 2007 di luar versi pengusaha dan versi buruh. Kepala Dinas tenaga Kerja dan Catatan Sipil Kota Cimahi, Drs. Bambang Arie, M.M., yang juga Sekretaris DP Kota Cimahi mengungkapkan:

> *"Pemkot Cimahi sudah berupaya menaikkan UMK dari tahun sebelumnya di atas Kab. Bandung. Kalau harus 100 persen KHL, perusahaan di Cimahi bisa bangkrut, sehingga menimbulkan dampak sosial karena banyak karyawan yang di-PHK".*

Besaran UMK Cimahi yang dikeluarkan oleh Walikota Cimahi, Ir. H.M. Itoc Tochija, M.M., mendapatkan penolakan pengusaha yang diwakili Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan buruh. Apindo mengajukan surat keberatan kepada Walikota Cimahi. Sekretaris Eksekutif Apindo DPK Kota Cimahi, Rudi Martono, mengungkapkan:

> *"Jika rekomendasi UMK Cimahi tersebut tetap disahkan, maka dikhawatirkan banyak perusahaan yang kolaps sehingga dengan terpaksa gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akan terjadi di Kota Cimahi..." (Seputar Indonesia, 30 November 2006).*

Lebih lanjut, Deddy Widjaya, Ketua Apindo Kota Cimahi, menguatkan pendapat Sekretaris Apindo dan mengajukan angka sebesar 90% dari KHL.

Pihak buruh merespon keluarnya rekomendasi besaran nilai UMK Cimahi 2007 dengan aksi massa, pada 15 November 2006. Sedikitnya ada empat elemen besar yang melakukan penyikapan yaitu: SPN, K-SPSI, ABM dan Aliansi Buruh Bandung Raya (ABBR). Keempat elemen tersebut melakukan penyikapan sendiri-sendiri.

Sekretaris DPC SPN Kota Cimahi, Suhartono menjelaskan:

"... Kita bercermin dari keberhasilan membendung rencana revisi UUK 13 Tahun 2003, walaupun kekuatan buruh tidak semuanya bersatu dalam sebuah aliansi dan terpisah dalam beberapa kekuatan buruh, namun ternyata perjuangan tersebut dapat berhasil. Hal ini karena kekuatan-kekuatan buruh mampu mengoptimalkan kekuatannya masing-masing dalam melakukan perjuangan dan semua elemen buruh menyuarakan hal yang sama..."

DPC SPN Kota Cimahi melakukan konsolidasi internal untuk melakukan perjuangan dalam menuntut upah layak. Berikut merupakan pernyataan Suhartono:

"Buruh tetap pada kesepakatan rekomendasi UMK Rp 946.000. Kenaikan UMK tersebut masih dalam batas kewajaran mengingat kebutuhan hidup semakin melonjak. Malahan, dengan UMK sebesar Rp 840.655, yang telah direkomendasikan, itu terlalu kecil. Pengusaha juga harus melihat kebutuhan daripada buruh karena tidak mungkin kalau UMK sekarang tidak ada kenaikan, sementara kebutuhan hidup terus naik... Bukan dengan mengancam akan bangkrut lalu banyak pengangguran. Itu 'kan bukan solusinya."

Sedangkan langkah yang akan diambil oleh SPN dalam menghadapi proses penentuan UMK Cimahi 2007, Suharto menyatakan:

"Penetapan UMK harus berdasarkan perhitungan kebutuhan hidup layak dan inflasi 2006 sebesar 7,5 persen. Jika tidak, maka buruh Cimahi akan turun ke jalan seperti tahun kemarin. Secara tegas, kami menolak rekomendasi Walikota Rp 840.655. Pasalnya, KHL DP Cimahi pun sebesar Rp 884.900. UMK Cimahi harus sesuai dengan perhitungan DP..."

Walaupun tidak beraliansi, SPN Kota Cimahi mampu memobilisasi buruh yang cukup banyak dalam setiap aksi massa. Apa yang diharapkan SPN Kota Cimahi pun terwujudkan. Masing-masing elemen buruh yang melakukan tuntutan upah layak di Kota Cimahi melakukan mobilisasi buruh. Dalam setiap aksi massa, buruh yang terlibat berkisar antara ratusan hingga ribuan buruh. Secara bergantian kantor Pemkot Cimahi dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat menjadi sasaran aksi massa.

Di Pemerintahan Provinsi Jawa Barat, SPN Kota Cimahi bergabung dengan SPN Kabupaten Bandung, Kota Bandung, dan Kabupaten Sumedang, yang dikoordinasikan oleh Dewan Pimpinan Daerah SPN Jawa Barat.

Rapat Pleno Penetapan UMK di Jawa Barat yang berlangsung di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/kep.1020.bangsos/2006 tentang UMK Kabupaten/Kota 2007. Namun, SK tersebut baru memuat 21 dari 25 besaran UMK kota dan kabupaten di Jawa Barat. Empat kota dan kabupaten yang belum diputuskan besaran UMK 2007 adalah: Kota Cimahi, Kota

Bandung, Kabupaten Bandung dan Kabupaten Sumedang. Wakil Ketua DPD SPN Jawa Barat, Waras Warsito, menyatakan:

> *"Buruh merasa kecewa terhadap SK yang dikeluarkan oleh Gubernur, karena nilai UMK yang sudah ditetapkan semuanya masih berada di bawah nilai KHL. Hal ini, jelas-jelas merugikan bagi buruh. Kami menilai, kepgub tentang UMK di Jabar tidak objektif. Soalnya, nilai UMK di Jabar tidak mengacu pada nilai kebutuhan hidup layak (KHL). Padahal, ketentuan bila UMK harus mengacu pada KHL merupakan amanat UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan."*

Menyikapi penundaan penetapan UMK untuk empat kabupaten/kota di daerah Bandung dan sekitarnya, buruh-buruh semakin meningkatkan intensitas aksi massa. Para buruh berharap penundaan ini merupakan kesempatan untuk mengubah rekomendasi UMK. Meskipun perjuangan yang dilakukan mengalami kegagalan.

Pada 1 Desember 2006, Gubernur Jawa Barat mengeluarkan Surat Keputusan No. 561/Kep. 1142/2006, mengenai upah minimum Kabupaten Bandung, Sumedang, Kota Bandung dan Kota Cimahi. Walaupun dengan berat hati, Serikat Pekerja Nasional Kota Cimahi harus menerima surat keputusan gubernur tentang besaran UMK Cimahi 2007. Karena, apabila tidak ditetapkan sampai pada waktu yang sudah ditentukan, maka yang akan diberlakukan pada 2007 adalah UMK yang lama atau UMK 2006. Suhartono mengungkapkan:

> *"Walaupun tidak berhasil mewujudkan UMK Cimahi sebesar 100 persen KHL ditambah dengan nilai inflasi, namun kami cukup gembira melihat dinamika buruh di Kota Cimahi. Strategi yang kita coba lakukan pada penentuan UMK 2007 ternyata berjalan dan cukup berhasil. Pada aksi massa tahun sekarang kita bisa memobilisasi buruh di Kota Cimahi banyak dibandingkan dengan tahun kemarin... Selain itu, walaupun tidak seperti yang kita inginkan, namun UMK Cimahi 2007 mengalami kenaikan yang cukup lumayan sekitar 7 persen lebih terhadap nilai KHL. UMK Cimahi tahun 2007 sudah mencapai 95 persen dari nilai KHL, padahal tahun kemarin hanya mencapai sekitar 87,3 persen... Tapi, daripada harus pake UMK tahun kemarin ya terpaksa kita terima."*

Hal senada juga diungkapkan oleh Rukmini dan Aso Sobari. DPC SPN Kota Cimahi menegaskan bahwa perjuangkan upah yang layak tidak akan berhenti. Pada penentuan UMK 2007 ada beberapa hal yang juga disoroti oleh SPN dari DP. Hal tersebut di antaranya adalah soal perwakilan akademisi dari perguruan tinggi. Suhartono mengungkapkan:

> *"Kami kecewa dengan perwakilan perguruan tinggi Kota Cimahi yang tergabung di dalam DP. Sebab, mereka tidak dapat mewakili aspirasi para buruh yang pada sebagian besar tergolong masyarakat miskin. Seharusnya, perwakilan*

perguruan tinggi tersebut dapat memberikan solusi untuk mencapai angka UMK yang layak di Kota Cimahi. Kami juga menilai, para perwakilan perguruan tinggi yang tergabung di dalam DP tidak dapat memberikan formulasi yang tepat untuk mencapai angka UMK yang layak bagi para buruh di Kota Cimahi."

SPN menilai DP tidak produktif. Hal ini terungkap dari pernyataan yang dikeluarkan oleh Wakil Ketua Dewan Pimpinan Daerah SPN Jawa Barat, Waras Warsito sebagai berikut:

"Lembaga ini (dewan pengupahan), justru selalu memunculkan permasalahan setiap kali penentuan kebutuhan hidup layak (KHL) dan UMK. Lebih baik tidak ada Dewan Pengupahan. Lembaga independen akan lebih baik."

Hal senada juga diungkapkan oleh Ketua DPC SPN Kota Cimahi, Aso Sobari, dalam aksi massa buruh di depan gerbang komplek perkantoran Pemkot Cimahi, pada Senin 20 November 2006.

Pandangan SPN didasarkan pada pengalaman penetapan UMK tahun-tahun sebelumnya, di mana DP tidak lebih dari lembaga yang hanya melakukan kerja-kerja teknis, namun tidak memiliki kewenangan yang signifikan dalam menentukan UMK. Penentuan UMK sama saja dengan masa Orde Baru. Walaupun DP menghasilkan UMK, namun bupati/walikota bisa mengabaikan rumusan tersebut dan menetapkan besaran nilai UMK sendiri. Selain itu, yang memegang keputusan akhir dalam menetapkan UMK adalah gubernur. Apabila terjadi konflik dalam besaran nilai UMK keduanya seringkali saling lempar tanggung jawab. Sementara itu, DP tidak memainkan peranan yang signifikan dalam penyelesaian konflik, karena tugasnya sudah dianggap selesai apabila sudah merumuskan rekomendasi UMK.

Hal tersebut mendorong SPN mengeluarkan tuntutan agar DP dibubarkan dan diganti dengan lembaga independen. Selain itu, ada beberapa peraturan pemerintah yang tidak jelas dan multitafsir, di antaranya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Peraturan ini seringkali digunakan untuk menekan upah.

5.3.3.3 Aktivitas SPN Kota Cimahi di luar Sistem Pengupahan Pada Penentuan UMK 2008.

Pada penetapan UMK 2007, SPN mengevaluasi bahwa ada aturan yang menjadi penghalang terwujudnya upah layak. Aturan yang menjadi ganjalan adalah Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga

Kerja dan Transmigrasi No.17/2005, tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

SPN mendesak gubernur untuk memperjelas tahapan pencapaiaan KHL di Jawa Barat sebagaimana yang disebutkan dalam ayat (2) pasal 5 dari peraturan tersebut. Perjuangan buruh menuntut kejelasan tahapan pencapaiaan upah sesuai KHL di Jawa Barat membuahkan hasil. Pemerintah Jawa Barat menargetkan UMK setara KHL pada 2010. Berikut ini merupakan pernyataan Wakil Ketua DPD SPN Jawa Barat Waras Warsito:

> *"Saat ini memang sudah ada target UMK setara KHL pada 2010. Itu pun setelah kami desak. Sebelumnya, pemerintah tidak memiliki target sehingga UMK sering di bawah KHL. Selain memperjuangkan UMK setara dengan KHL, pihaknya kini sedang menyosialisasikan Kepmen 01/99 tentang Sistem Penggajian Pekerja di atas 1 tahun. UMK merupakan patokan gaji bagi pekerja di bawah 1 tahun."*

Target Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Pemprov Jabar) untuk mewujudkan UMK setara KHL pada 2010, memberikan arah bagi DPC SPN Kota Cimahi untuk menyusun strategi pencapaian upah layak. Pada penentuan UMK 2008, perwakilan SPN Kota Cimahi dan K-SPSI mendesak UMK Cimahi 2008 senilai 100 persen KHL ditambah inflasi. Sama dengan yang terjadi pada penentuan UMK tahun-tahun sebelumnya, harapan serikat buruh harus bertentangan dengan keinginan pengusaha. Pihak buruh berharap UMK Cimahi 2008 Rp 957.606, sedangkan pihak pengusaha *keukeuh* Rp 870.000. Sementara nilai KHL Kota Cimahi 2008 sebesar Rp 934.250.

Pertentangan yang terjadi di antara buruh dengan pengusaha di dalam DP tidak mencapai titik temu dan mengalami *deadlock*, pada 7 November 2007. DP pun kembali mengeluarkan 2 angka rekomendasi UMK Cimahi 2008 yaitu Rp 870.000 dan Rp 957.606. Suhartono menyatakan:

> *"Kalau Walikota sampai menetapkan UMK sesuai pengajuan pengusaha, berarti akan terjadi kemunduran. Kami akan melawan* mati-matian, *buruh hanya menginginkan supaya penetapan UMK di Kota Cimahi lebih besar dibanding besaran UMK 2007 lalu yang hanya mencapai Rp 840.655. Pemerintah telah menyatakan bahwa UMK akan sesuai 100 KHL pada 2010. Di Kota Cimahi, UMK 2007 itu mencapai 95 persen KHL. Masak, sekarang UMK hanya 93 persen dari KHL," (Republika, 10 November 2007).*

Sementara Walikota Cimahi, Itoc Tochija, mengatakan:

> *"Sebenarnya, saya tidak mau angka yang direkomendasikan kepada saya itu muncul dari ego antara pengusaha dan pekerja. Dalam situasi ekonomi seperti ini antara tuntutan dan pemenuhan harus seimbang." (Republika, 10 November 2007)*

Keluarnya 2 angka dari DP menyebabkan penentuan UMK Cimahi 2008 diambil alih oleh Walikota Cimahi dan tim pengkaji. Pemkot memasilitasi pertemuan melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit yang terdiri dari serikat buruh, pemerintah dan pengusaha. SPN Kota Cimahi sebagai salah satu serikat buruh yang terlibat dalam LKS tripartit mengusulkan UMK Cimahi 2008 sebesar 97,5% dari KHL. Suhartono menjelaskan:

> *"... Target minimal SPN Cabang Kota Cimahi pada penentuan UMK Cimahi 2008 ini adalah UMK Cimahi 2008 lebih besar dari UMK 2007. Baik secara nominal maupun persentase terhadap KHL. Walaupun begitu, targetan maksimalnya SPN Cabang Kota Cimahi masih tetap 100 persen KHL ditambah inflasi. Angka 97,5 persen bisa dibilang cukup lumayan dibandingkan dengan apa yang diajukan pengusaha yang hanya sekitar 93 persen saja. Selain itu, di Jawa Barat ini 'kan pemerintahnya sudah menargetkan UMK setara KHL akan terwujud pada 2010. Jadi angka 97,5 persen cukup mendekati pencapaian angka 100 persen KHL. Bahkan, untuk Kota Cimahi kita akan berusaha memperjuangkan perwujudan UMK setara KHL kalau bisa lebih cepat."*

Akhirnya, pada 14 November 2007, Pemkot Cimahi menetapkan besaran UMK Cimahi sebesar 97,5 persen dari KHL atau Rp 910.895. Walikota Cimahi mengungkapkan bahwa UMK Cimahi 2008 mengalami kenaikan baik dari sisi besaran angka maupun persentase terhadap KHL dibandingkan dengan UMK 2007. SPN Kota Cimahi tidak melakukan aksi massa dalam penetapan UMK, Sekretaris DPC SPN Kota Cimahi menjelaskan:

> *"Pada penentuan UMK Cimahi tahun 2008, SPN Cabang Kota Cimahi memang tidak mengedepankan aksi massa sebagai alat perjuangan. Pada tahun ini kita coba pake strategi baru. Kita mencoba lebih mengedepankan proses lobi pada penentuan UMK Cimahi 2008. SPN coba mengevaluasi apa yang terjadi pada penentuan UMK pada tahun-tahun yang lalu. Aksi massa yang dilakukan buruh ternyata hanya bisa menunda penetapan UMK tanpa bisa mengubah besaran UMK, padahal untuk melakukan aksi massa kita memerlukaan energi yang besar. Tapi ini bukan berarti SPN tidak mau lagi melakukan aksi massa. Toh, tidak ada salahnya kalau kita mencoba strategi yang baru dengan cara lobi."*

Serikat-serikat buruh lain yang ada di Kota Cimahi pun menanggapi cukup positif keluarnya rekomendasi UMK Cimahi 2008 yang nilainya mencapai 97,5% dari nilai KHL. Hal ini terlihat dari tidak adanya aksi massa buruh yang menolak keluarnya rekomendasi tersebut.

5.3.4 Pilkada: Peluang atau Jebakan

Keterlibatan SPN dalam ranah politik didasari bahwa masalah perburuhan berkaitan erat dengan permasalahan sistem

sosial ekonomi dan politik. Politik, dalam pandangan SPN, hanya salah satu jalan atau alat untuk memperjuangkan kepentingan buruh. Pandang SPN terhadap politik dapat terlihat dari hasil sidang pleno Majelis Nasional II yang memutuskan bahwa SPN dapat bekerja sama atau bermitra dengan 3 partai politik yaitu: Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P), Partai Kebangkitan Bangsa (PKB), dan Partai Keadilan Sejahtera (PKS). Terbukanya peluang untuk bekerja sama tidak hanya satu partai politik menyiratkan bahwa di tubuh SPN aspirasi politik anggotanya beragam dan SPN tidak berafiliasi dengan salah satu partai politik.

Pada 8 September 2007, Kota Cimahi melaksanakan Pemilihan Walikota (Pilwalkot) secara langsung untuk pertama kalinya. Ada tiga pasangan calon yang berlaga. Nomor satu, Itoc Tochija dan Eddy Rahmat. Itoc adalah calon *incumbent*. Sementara Eddy adalah kader PDIP. Selain didukung oleh Partai Golkar dan PDIP, mereka ini juga didukung oleh PKB, Partai Bulan Bintang, dan beberapa partai kecil.

Calon nomor dua adalah H. Achmad Pawennei dan H.M. Syambas. Pawennei adalah pensiunan TNI AU dan pengusaha. Sementara H.M. Syambas adalah mantan Kepala Kantor Departemen Agama Kota Cimahi. Mereka diusung Partai Persatuan Pembangunan (PPP) dan Partai Demokrat. Pasangan Calon nomor tiga adalah pasangan H. Iwa Karniwa dan Hj. Diah Nurwitasari. H. Iwa Karniwa adalah mantan Kepala Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) dan Badan Pengawasan Daerah (Bawasda) Kota Cimahi, sedangkan Diah adalah kader PKS yang menjadi anggota DPRD Provinsi Jabar. Pasangan calon ini di usung oleh Partai Keadilan Sejahtera (PKS).

Pada Pilwalkot, pilihan kerjasama politik SPN Cabang Kota Cimahi jatuh pada pasangan H. Iwa Karniwa dan Hj. Diah Nurwitasari. Aso Sobari menjelaskannya:

> *"Alasan SPN Cabang Kota Cimahi lebih memilih bekerja sama dengan pasangan Iwa-Diah, sebenarnya sederhana* aja. *Pertama, PKS merupakan salah satu partai politik yang menurut hasil sidang Majelis Nasional II, diperbolehkan untuk bekerja sama. Yang kedua dan ini yang penting adalah, pasangan ini mau menandatangani dan melakukan kontrak politik dengan kami, yang isinya bahwa apabila pasangan ini jadi pemimpin Kota Cimahi akan memperjuangkan kepentingan buruh."*

Konsekuensi dari kerjasama tersebut, SPN Kota Cimahi terlibat dalam pemenangan pasangan Calon Walikota Iwa-Diah. DPC SPN Cabang Kota Cimahi menyosialisasikan sikap politik kepada seluruh anggota SPN Kota Cimahi dan kalangan buruh di Kota Cimahi. Tidak kurang dari 15 ribu selebaran dibagikan untuk

pemenangan pasangan Iwa-Diah. Namun calon yang didukung oleh SPN Cabang Kota Cimahi gagal menjadi Walikota dan Wakil Walikota Cimahi.

Berdasarkan rekapitulasi perolehan suara akhir yang ditetapkan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Cimahi, pasangan Itoc Tochija-Eddy Rachmat menjadi pemenang Pilkada Kota Cimahi. Pasangan ini memperoleh 125.178 suara atau 51,69%, disusul Iwa-Diah 73.050 suara (30,16%), dan diurutan terakhir Pawennei-Syambas 43.931 suara (18,14%). Suhartono mengungkapkan:

> *"Calon yang didukung oleh kita (SPN) dalam pemilihan Walikota Cimahi memang mengalami kekalahan dan yang menang adalah Walikota periode kemarin. Tapi ini tidak berdampak besar bagi SPN Cabang Kota Cimahi, ini 'kan hanya kerjasama yang sifatnya tidak permanen. SPN sendiri hanya memandang ini sebagai peluang yang dapat dimanfaatkan, dan apabila berhasil kita dapat memperoleh dukungan dari kalangan pemerintah, sehingga diharapkan perjuangan upah layak pada tahun 2008 akan lebih mudah. Jadi, kalau pun gagal ya tidak apa-apa yang penting kita sudah berusaha."*

Walaupun gagal mendudukkan calon yang diinginkannya menjadi Walikota dan Wakil Walikota Cimahi, namun pada penentuan UMK 2008 pihak buruh mendapatkan angin segar. Sikap Pemkot Cimahi pada penentuan UMK 2008 melunak, sehingga besaran UMK Cimahi 2008 dapat mencapai 97,5% dari nilai KHL.

Hanya selang beberapa bulan setelah berlangsungnya Pilkada Kota Cimahi, Pilkada Jawa Barat pun digelar, pada 13 April 2008. Awalnya, DPD SPN Jawa Barat, termasuk SPN Cabang Kota Cimahi, membangun kerjasama dengan PDI-P yang mengusung Agum Gumelar. Pada saat itu, yang diwacanakan menjadi Calon Wakil Gubernurnya (Cawagub) adalah Rudy Harsa Tanaya, yang juga Ketua Dewan Pimpinan Wilayah PDI-P Jawa Barat. Ternyata, yang menjadi Cawagub adalah Nu'man Abdul Hakim dari PPP.

Pada ajang Pilkada Jawa Barat ada tiga pasang calon yang bersaing. Pasangan nomor urut satu adalah Dany Setiawan-Iwan Sulanjana (Da'i), yang didukung Partai Golkar dan Partai Demokrat. Pasangan nomor urut dua adalah Agum Gumelar-Nu'man Abdul Hakim (Aman) yang didukung oleh PDI-P, PPP, PBB, Partai Karya Peduli Bangsa (PKPB), PKB, Partai Damai Sejahtera (PDS). Sementara calon nomor urut tiga adalah Ahmad Heryawan-Yusuf Macan Effendi (Hade) didukung PKS dan PAN.

Munculnya pasangan Hade, mengubah dinamika dukungan politik SPN di Jawa Barat. Dalam pertemuan internal SPN se-Jawa Barat, diputuskan bahwa dukungan politik dalam Pilkada Jabar diserahkan pada masing-masing DPC SPN kabupaten/kota.

Banyak DPC SPN di Jawa Barat mengalihkan dukungan pada pasangan Hade, termasuk DPC SPN Cabang Kota Cimahi. Karena pasangan tersebut mau melakukan kontrak politik dengan buruh. Pada 23 Maret 2008, berlangsung penandatanganan kontrak politik antara Hade dengan Aliansi Serikat Pekerja Jawa Barat,[26] di mana SPN Kota Cimahi tergabung di dalamnya. Dalam kontrak politik ini, pasangan Hade menjanjikan kesejahteraan buruh.

Setelah dilakukan penandatanganan kontrak politik, DPC SPN Kota Cimahi pun menyosialisasikan dukungan politik pada seluruh anggota SPN Kota Cimahi dan kalangan buruh di Kota Cimahi dan terlibat dalam tim pemenangan. DPC SPN Kota Cimahi membagi-bagikan kontrak politik yang ditandatangani oleh para perwakilan serikat buruh dan Cagub/Cawagub no. 3. Selain itu, DPC SPN Kota Cimahi juga membagi-bagikan kalender pasangan cagub/cawagub tersebut.

Dalam sidang pleno Komisi Pemilihan Umum Jawa Barat 22 April 2008, Pasangan Hade ditetapkan sebagai Calon Gubernur dan Calon Wakil Gubernur terpilih. Pasangan ini meraih 7.287.647 suara atau 40,40 persen. Sementara itu, pasangan Agum Gumelar-Nu'man Abdul Hakim menempat posisi kedua dengan suara 6.217.557 suara atau 34,55 persen, dan posisi ketiga ditempati oleh Dany Setiawan-Iwan Sulanjana yang meraih 4.490.901 suara atau 24,95 persen.

Keberhasilan pasangan Hade yang sudah menandatangani kontrak politik dengan kalangan buruh, memberikan harapan kepada SPN Kota Cimahi akan adanya perbaikan dalam hal perburuhan di Jawa Barat.

VI. PERANAN SPN KOTA CIMAHI DALAM PENENTUAN UMK CIMAHI

6.1 Serikat Buruh Sebagai Alat Memaksimalkan Pencapaian Kesejahteraan Buruh

Berdasarkan hasil penelitian, DPC SPN Kota Cimahi melakukan fungsi atau peranan memperjuangkan upah pada proses penentuan UMK Cimahi pada 2006, 2007, dan 2008. Perjuangan DPC SPN Kota Cimahi untuk mewujudkan upah yang layak merupakan usaha untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan buruh melalui upah (maksimisasi) baik di dalam maupun di luar DP.

Perjuangan DPC SPN Kota Cimahi dalam mewujudkan upah yang layak, dilakukan dengan mengubah ketidakseimbangan hubungan sosial: memperkuat posisi tawar buruh terhadap

pengusaha dan pemerintah. Selain itu, perjuangan dalam mewujudkan upah yang layak juga dilakukan dengan mengubah norma-norma ketenagakerjaan yang merugikan atau memperlemah posisi tawar buruh, misalnya dengan meminta kejelasan mengenai pencapaian tahapan upah yang layak di Jawa Barat. Juga, dilakukan dengan terlibat dalam kancah politik. DPC SPN Kota Cimahi terlibat aktif dalam mendukung salah satu calon pada pemilihan kepala daerah (Pilkada) di Kota Cimahi (pemilihan walikota/wakil walikota) dan Provinsi Jawa Barat (pemilihan gubernur/wakil gubernur). DPC SPN Kota Cimahi melakukan kontrak politik dengan salah satu calon, yang kemudian akan didukung dalam Pilkada.

Strategi politik dilakukan karena dominasi peranan institusi pemerintah (Walikota dan Gubernur) dalam proses penetapan UMK. Walikota Cimahi berwenang menentukan besaran nilai UMK, yang akan direkomendasikan pada Gubernur. Sementara itu, Gubernur Jawa Barat berwenang menetapkan UMK Cimahi menjadi norma. Apabila calon yang didukung menang dalam pilkada, maka diharapkan posisi tawar buruh meningkat. Karena calon yang didukung telah menandatangani kontrak politik.

6.2 Aksi Massa dan Pemogokan

Posisi tawar buruh yang lemah dalam hubungan industrial, menyebabkan buruh harus menggunakan berbagai cara dan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan. Salah satu bentuk perjuangan yang dilakukan SPN Kota Cimahi dalam menuntut upah layak adalah aksi massa dan pemogokan. Aksi massa dan pemogokan menuntut upah layak pada periode 2006-2008, terjadi pada saat sebelum terbentuknya DP dan setelah terjadinya *deadlock* di DP Kota Cimahi, dan keluarnya 2 besaran nilai upah dari DP.

Aksi massa dipandang sebagai alat penekan yang efektif untuk pengusaha dan pemerintah. Bagi pengusaha, aksi massa dapat menimbulkan kerugian, karena kegiatan produksi dapat terhenti. Sementara itu, bagi pemerintah, aksi massa dapat penghambat investasi. Pada tataran politik, aksi massa dapat menjadi gelombang yang menggulingkan kekuasaan.

Bagi buruh, aksi massa merupakan pendidikan politik dan ajang sosialisasi mengenai masalah-masalah yang terjadi dalam dunia perburuhan.

Aksi massa merupakan alat untuk melakukan tekanan politik yang cukup efektif. Hal ini setidaknya terlihat dari adanya perubahan persentase besaran nilai UMK terhadap KHL di Kota Cimahi pada kurun 2006-2008 (tabel 5.5). Pada penentuan UMK

2008, setelah terjadinya *deadlock* di DP dan keluarnya 2 angka rekomendasi UMK, DPC SPN Kota Cimahi dan K-SPSI Kota Cimahi, melakukan aksi massa.

6.3 Tantangan Menuntut Upah Layak

Perjuangan DPC SPN Kota Cimahi dalam mewujudkan upah layak belum membuahkan hasil. Karena, UMK yang berlaku di Kota Cimahi pada 2006, 2007 dan 2008, masih berada di bawah KHL Kota Cimahi. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kegagalan tersebut, di antaranya:

- Berlangsungnya sistem kapitalisme semu seperti apa yang diungkapkan oleh Yoshihara Kunio, yang ditandai dengan ketergantungan terhadap investasi asing. Hal ini, menyebabkan perkembangan industri sangat dipengaruhi oleh dinamika ekonomi internasional. Krisis ekonomi global seringkali berdampak negatif terhadap dunia industri. Akibatnya, banyak perusahaan mengalami kemunduran, bahkan kebangkrutan, sehingga banyak terjadi PHK dan meningkatnya angka pengangguran. Krisis ekonomi ini juga menyebabkan menurunnya kemampuan pengusaha untuk membayar upah buruh secara layak.
- Dominannya peranan pemerintah dalam bidang ekonomi akibat sikap mempertimbangkan investasi dalam mengeluarkan kebijakan atau norma, termasuk dalam hal upah.
- Terjadinya globalisasi ekonomi, yakni mobilitas modal antarnegara dan persaingan investasi antarnegara. Tingkat upah yang rendah merupakan salah satu pertimbangan pengusaha untuk berinvestasi.
- Terjadinya liberalisasi perdagangan dunia. Diberlakukanya liberalisasi perdagangan menyebabkan produk yang dihasilkan oleh industri di Indonesia harus bersaing dengan produk yang sama dari negara lain. Seperti yang terjadi pada industri TPT. Dalam hal kualitas dan harga, industri TPT Indonesia kalah bersaing dengan industri TPT dari negara lain, terutama China. Akibatnya, industri TPT mengalami kemunduran bahkan kebangkrutan, sehingga menyebabkan terjadinya PHK dan menurunnya kemampuan pengusaha untuk membayar upah buruh secara layak. Sebagian besar industri yang ada di Kota Cimahi merupakan industri TPT, sehingga merasakan dampaknya.

Kegagalan perjuangan DPC SPN Kota Cimahi dalam mewujudkan upah yang layak disebabkan masih lemahnya posisi tawar buruh dalam hubungan industrial. Masih lemahnya posisi buruh disebabkan oleh:

- Tingginya angka pengangguran di Kota Cimahi. Tingginya angka pengangguran menyebabkan rendahnya tingkat upah buruh. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Karl Marx bahwa pengusaha tidak akan membayar buruh dengan upah tinggi apabila terdapat banyak pengangguran. Pengangguran merupakan cadangan tenaga kerja: jika buruh tidak mau dibayar murah maka dapat diganti dengan mudah. Selain itu, tingginya angka penganguran menyebabkan terjadinya persaingan dalam memperoleh pekerjaan: bekerja dengan upah rendah atau menjadi barisan pengangguran.
- Norma-norma perburuhan yang kurang atau tidak berpihak pada buruh. Dalam kondisi perekonomian yang sangat tergantung pada investasi, norma yang dikeluarkan pemerintah cenderung promodal. Hal ini akan merugikan buruh, karena hubungan antara buruh dengan modal pada sistem kapitalisme bersifat ambigu. Terlihat pada sistem pengupahan yang tidak jelas dan cenderung melemahkan posisi buruh.
- Terfragmentasinya buruh dalam berbagai serikat buruh. Polarisasi gerakan buruh menyebabkan persaingan di antara sesama serikat buruh, bahkan menimbulkan konflik di antara mereka. Sehingga, serikat buruh sulit atau tidak mau bersatu dalam memperjuangkan kepentingan buruh.
- Masih banyaknya buruh yang belum terorganisir. Masih kurangnya kesadaran buruh untuk berpartisipasi aktif di serikat buruh padahal mereka sudah bergabung dalam serikat. Fenomena masih sedikitnya jumlah buruh mengikuti aksi massa apabila dibandingkan dengan jumlah buruh secara keseluruhan. Masih banyaknya buruh yang belum terorganisir menyebabkan aksi masa yang diikuti buruh masih kurang kuat *greget*, sehingga tidak mencapai hasil yang maksimal.

6.4 Persatuan Buruh Sebagai Faktor Penting

Perjuangan yang dilakukan buruh Kota Cimahi juga mengalami beberapa keberhasilan. Perhatikan tabel 6.1 berikut ini:

Tabel 6.1
Perbandingan Tingkat Upah
Kabupaten Bandung, Kota Cimahi dan Kota Bandung

Kabupaten Bandung			
Tahun	Besaran Nilai		
	KHL	UMK	Persentase
2006	742.554	710.000	95,62%
2007	854.438	820.280	96,00%
2008	932.272	895.980	96,10%
Kota Cimahi			
Tahun	Besaran Nilai		
	KHL	UMK	Persentase
2006	819.487	715.500	87,31%
2007	884.900	840.655	95,00%
2008	934.250	910.895	97,50%
Kota Bandung			
Tahun	Besaran Nilai		
	KHL	UMK	Persentase
2006	788,260	746,500	94,70%
2007	942,947	860.565	91,30%
2008	1,005,550	939,000	93,38%

Dari tabel 6.1 kita bisa melihat meskipun UMK Cimahi belum setara dengan nilai KHL dan inflasi, namun dari 2006-2008 UMK Cimahi terus mengalami peningkatan. Bahkan, pada 2008 berdasarkan persentase upah terhadap KHL, UMK Cimahi lebih tinggi dibandingkan dengan Kabupaten Bandung dan Kota Bandung, walaupun secara nominal masih lebih kecil dari Kota Bandung. Hal ini menunjukan bahwa perjuangan yang dilakukan oleh DPC SPN Kota Cimahi dan elemen buruh lainnya menuai hasil.

Keberhasilan lain yang juga dicapai DPC SPN Kota Cimahi adalah membendung dominasi perwakilan pemerintah yang secara jumlah lebih banyak dalam DP Kota Cimahi. Perwakilan SPN Kota Cimahi bersama perwakilan buruh lainnya, berhasil mendesakan tidak adanya mekanisme voting di DP. Jadi, walaupun perwakilan SPN Kota Cimahi di DP hanya satu orang, namun dapat berperan signifikan. Tidak adanya mekanisme voting ini juga mendorong persatuan di antara perwakilan buruh di Dewan Pengupahan.

Keberhasilan perjuangan DPC SPN Kota Cimahi yang tak kalah penting adalah keberhasilan DPC SPN Kota Cimahi bersama elemen buruh lainnya dalam meminta kejelasan penahapan UMK setara KHL. Per 2007, Pemerintah Jawa Barat mengeluarkan keputusan bahwa UMK setara KHL akan terlaksana pada 2010.

Tingkat keberhasilan DPC SPN Kota Cimahi dalam memperjuangkan upah dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

- Persatuan di antara elemen-elemen buruh di Kota Cimahi. Beberapa bentuk persatuan buruh dimanifestasikan dalam bentuk persamaan isu dan tuntutan, yakni UMK Cimahi harus upah layak. Hal ini ini terjadi pada proses penentuan UMK Cimahi 2006, 2007, dan 2008. Bentuk lain persatuan gerakan termanifestasikan dalam aliansi-aliansi serikat buruh yang terbentuk dalam memperjuangkan upah layak.
- Keberpihakan pengurus kepada buruh. Latar belakang pengurus DPC SPN Kota Cimahi, yang sebagian besarnya buruh menyebabkan mereka memiliki komitmen yang kuat dalam memperjuangkan kepentingan buruh.
- Penerapan strategi perjuangan yang tepat. DPC SPN Kota Cimahi mempergunakan berbagai strategi yang disesuaikan dengan kondisi obyektif. Strategi ini dirumuskan setelah melakukan evaluasi terhadap perjuangan yang sudah dilakukan dan pembacaan kondisi obyektif.
- Aksi massa dan pemogokan. Faktor ini sangat memengaruhi tingkat keberhasilan dalam memperjuangkan upah. Aksi massa dan pemogokan memang merupakan alat perjuangan yang efektif bagi buruh karena merupakan tekanan politik baik bagi pengusaha maupun pemerintah.

Dari faktor faktor yang sudah diuraikan, faktor persatuan di antara elemen-elemen buruh merupakan faktor kunci bagi tingkat keberhasilan buruh dalam melakukan perjuangan.

Daftar Pustaka

Ahimsa-Putra, Heddy Shri. 2001. Strukturalisme Levi-Strauss: Mitos dan Karya Sastra. Yogyakarta: Galang Press.

Aidit, D.N. 1958. Konfrontasi Peristiwa Madiun 1948, Peristiwa Sumatera 1956. [Online]. Tersedia:http://www.geocities.com/edicahyono's experience/ pustaka. [3 Mei 2007]

Akatiga 2002. Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan bagi Serikat Buruh. Jurnal Analisis Sosial Vol.7 No. 1 Februari 2002. Bandung: Akatiga.

Aksam, Rustam. 2003. "Serikat Buruh Adalah Organisasi Runding", dalam SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 1, No. 2, April 2003. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS).

Alavi, Hamza. 1982. Negara dan Kelas di Bawah Kapitalisme Pinggiran. [Online]. Tersedia:

http://www.geocities.com/edicahyono's_experience/ pustaka. [3 Mei 2007]

Althusser, Louis. 1984. Tentang Ideologi: Marxisme Strukturalis, Psikoanalisis, Cultural Studies. Yogyakarta: JALASUTRA.

Amirrudin. 2001. Gerakan BURUH: Kekuatan Demokratik Dewasa Ini? [online] tersedia http://www.elsam.or.id/txt/asasi/2001_07/07.html

Anarita, Popon. 2002. "Kemampuan Negosiasi Serikat Buruh Dalam Memperjuangkan Upah Minimum di Dalam Institusi Dewan Pengupahan", dalam *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan Bagi Serikat Buruh*. Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1 Februari 2002. Bandung: AKATIGA.

Arief, Sritua. 1996. Ekonomi Indonesia: Demokrasi Ekonomi Atau Eksploitasi Ekonomi (Asesmen Perburuhan, Bandung 1996). [Online]. Tersedia: http://www.geocities.com/edicahyono's_experience/pustaka. [3 Mei 2007].

Badan Pusat Statistik Kota Cimahi. 2006. *Kota Cimahi Dalam Angka 2005/2006*. Cimahi: BPS Kota Cimahi.

_______________. 2006. Profil Pemerintah Kota Cimahi 2006. Cimahi: BPS Kota Cimahi

Barkah, Ismail. 2002. *Pengantar Ekonomi-Politik*. [online]. Tersedia: http://www.geocities.com/edicahyono's_experience/pustaka. [3 Mei 2007]

Baskara, Imam. Wibawanto, Agung dan Jirnadara. 1998. *Siasat Buruh di bawah Represi*. Yogyakarta: Lapera Pustaka Utama.

Black, James A. dan Champion, Dean J. 1992. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: PT Eresco.

Bulkin, Farchan. 1984a. "Kapitalisme, Golongan Menengah dan Negara: Sebuah Catatan Penelitian", dalam *Kelas Menengah Baru: Menggapai Harta dan Kuasa*. Prisma No. 2, Februari 1984. Jakarta: LP3ES.

_____________. 1984b. "Negara, Masyarakat dan Ekonomi" dalam Prisma No. 8, Agustus 1984. Jakarta: LP3ES.

Cahyono, Edi 2003a. Perburuhan dari Masa Ke Masa: Jaman Kolonial Hindia Belanda sampai Orde Baru (Indonesia-1998) dalam H.D. Oey (ed) Gerakan Serikat Buruh: Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru Jakarta: Hasta Mitra.

_____________. 2003b. Jaman Bergerak di Hindia Belanda: Mosaik Bacaan Kaoem Pergerakan Tempo Doeloe. Jakarta: Yayasan Pancur Siwah.

____________. 2003c. Dari ‘Kiri’ Menjadi ‘Kanan’: Pergeseran Ideologi Semaoen dalam “Tenaga Manusia...”. [Online]. Penebar e-news. Jakarta: Yayasan Penebar. Tersedia: http://www.geocities.com/ypenebar.

____________. 2004. *Menentang Globalisasi Imperialisme: Pengantar Ekonomi-Politik Perburuhan*. [Online]. Penebar e-news. Jakarta: Yayasan Penebar. Tersedia: http://www.geocities.com/ypenebar.

Clammer, John. 2003. *Neo-Marxisme Antropologi*. Yogyakarta: Sadasiva.

Cuff, E.C. dan Payne, G.C.F.(Eds) *Strukturalisme Sebagai Suatu Perspektif: Konflik*. Alih bahasa Subiarto Martono. Jurusan Antropologi FISIP, Universitas Padjadjaran.

Dewi P., Maria Dona 2004 *Institusi Pengupahan Kabupaten/kota: Studi kasus Cilacap, Sidoarjo, Gresik*. Seri Working Paper AKATIGA No. 20. Bandung: AKATIGA. Tersedia http:// www.akatiga.or.id.

Djojohadikusumo, Sumitro, 1985. *Perdagangan dan Industri Dalam Pembangunan,* Jakarta: LP3ES.

Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Djumhana, Muhamad. 1994. *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Elster, Jon. 2000. *Marxisme: Analisis Kritis*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.

Erman, Erwiza. 2005. *Membaranya Batubara: Konflik Kelas dan Etnik Ombilin Sawahlunto, Sumatera Barat (1892-1996)*. Jakarta: DESANTARA.

Fahmi, Ismail. 2003a. “Industri Tekstil Indonesia dalam Multi-Fibre Agreement (MFA) dan Perdagangan Bebas”, dalam *Runtuhnya Industri Tekstil Indonesia*. SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 2, No. 1, Desember 2003 – April 2004. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS).

___________ 2003b. “Runtuhnya Industri Tekstil: Tantangan Baru Bagi Gerakan Buruh Indonesia”, dalam *Runtuhnya Industri Tekstil Indonesia*. SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 2, No. 1, Desember 2003 – April 2004. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS).

Fakih, Mansour. 2003. Runtuhnya Teori Pembangunan dan Globalisasi. Yogyakarta: Insist Press dan Pustaka Pelajar.

Farid, Hilmar. 1996. Globalisasi Ekonomi, Apa Artinya Buat Buruh?.[Online]. Tersedia: http://www.geocities.com/edicahyono's_experience/ pustaka. [3 Mei 2007]

Fauzan. 2003. “Runtuhnya Industri Tekstil Indonesia”, dalam *Runtuhnya Industri Tekstil Indonesia*. SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 2, No. 1, Desember 2003 – April 2004. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS).

Ferdian, Surya. 2005. *Propaganda Anti Komunisme/Marxisme -Leninisme Rezim Orde Baru*. Skripsi pada Jurusan Manajemen Komunikasi FIKOM Universitas Padjadjaran: tidak diterbitkan.

Flandder, Allan. 2003. “Untuk Apa Serikat Buruh?” dalam SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 1, No. 2, April 2003. Bogor: LIPS

Ford, Michele. 2002. “Manfaat Pendekatan Sejarah Dalam Studi Hubungan Industrial dan Gerakan Buruh Kontemporer”, dalam *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan Bagi Serikat Buruh*. Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1 Februari 2002. Bandung: AKATIGA.

Giddens, Anthony. 1986. *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern: Suatu Analisis karya tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*. Alih bahasa Soeheba Kramadibrata. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS).

Gondopratomo. 2002. *Menyatukan Diri Membela Republik Indonesia*. Makalah pada Sarasehan Peristiwa Madiun 1948. Belanda (19-20 Oktober 2002). [Online] Tersedia:http:www.geocities.com/indo-marxist/literatur. [26 Mei 2007].

Gunadi, K. 1976. “Penanaman Modal Asing dan Kesempatan Kerja”, dalam *Kesempatan Kerja & Strategi Kebutuhan Pokok: Memanusiakan Wajah Pembangunan*. Prisma No.9, September 1976. Jakarta: LP3S.

Gunawan, B dan Abdoellah, O.S. 1998. *Desain Penelitian Kualitatif*. Program Studi Megister Lingkungan, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.

Hadiz, Vedi R. 1996. “Buruh Dalam Penataan Politik Awal Orde Baru”, dalam Prisma, No. 7, Juli 1996. Jakarta: LP3ES.

___________ 2003. “Sulit Berharap Gerakan Buruh Kuat Saat Organisasi Buruh Tercerai Berai” dalam dalam *Runtuhnya Industri Tekstil Indonesia*. SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 2, No. 1, Desember 2003 – April 2004. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS)

___________ 2006 “Politik Gerakan Buruh di Asia Tenggara”, dalam SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan Vol. 3, No 2, Juli-Desember 2006. Bogor: Lembaga Informasi

Perburuhan Sedane (LIPS)

___________ 2005. Dinamika Kekuasaan, Ekonomi-Politik Indonesia Pasca-Soeharto. Jakarta: Pustaka LP3ES.

Haramain, Abd. Malik. *et al*. 2001. *Pemikiran-pemikiran Revolusioner*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Harnecker, Marta. 1994 *Pengantar Ekonomi Politik*. Kelompok Diskusi Sabtu: tidak diterbitkan.

Herawati, Rina. 2007. "Mengenal Wajah Serikat Buruh Indonesia. Menyoal Hubungan Pusat-Daerah-Tingkat Pabrik", dalam *Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia*. Bandung: Akatiga-CSEAS Universitas Kyoto

Kasim, Ifdhal (editor). 2001. *Hak Ekonomi, Sosial, Budaya*. Jakarta: ELSAM.

Kelompok Kerja Untuk Demokrasi Rakyat Indonesia. 2004. *Tentang Organisasi Massa Demokratis Nasional*: Tidak diterbitkan.

Koentjaraningrat.1997. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

_____________ 2000. *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Kromorahardjo S..1990. Peristiwa Madiun 1948: Hasil Persekongkolan dan Provokasi Kaum Reaksioner. [Online]. Tersedia://www.xs4all.nl/ ~peacebagian: bahasaindonesia/mimbarbebas.[26 Februari 2007].

Kunio, Yoshihara. 1990: *Kapitalisme Semu Asia Tenggara*. Jakarta: LP3ES.

Kuntowijoyo, "Muslim Kelas Menengah Indonesia dalam Mencari Identitas, 1910-1950", dalam *Pergerakan Rakyat Mencari Jawab*. Prisma edisi 11 tahun 1985. Jakarta: LP3ES.

___________ 1991. *Paradigma Islam*. Interpretasi Untuk Aksi, Bandung: Mizan

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane. 2003 SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 1, No. 2, April 2003. Bogor: LIPS

_____________ 2003 SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 1, No. 3, Agustus 2003. Bogor: LIPS

_____________ 2003 SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 2, No. 1, Desember 2003 – April 2004. Bogor: LIPS.

Levine, David. 1969. Sejarah dan Struktur Sosial Dalam Kajian Indonesia Kontemporer. [Online]. Tersedia: http://www.geocities.com/edicahyono's _ experience/pustaka. [3 Mei 2007]

Lofland, John. 2003. *Protes: Studi tentang Perilaku Kelompok dan Gerakan Sosial*. Yogyakarta: INSIST Press.

Lubis, Nina H.. (2005, 16 Februari). Kota Cimahi Harus

Dibubarkan. Pikiran Rakyat [Online]. Tersedia: http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2005/ 0205/16/0801.htm. [26 Februari 2007]
Lukman, M.H.. 1959. Penanaman Modal Asing Berarti Memperkuat Kedudukan Imperialisme di Negeri Kita. [Online]. Tersedia http:// www.geocities. com /edicahyono's_experience/pustaka. [3 Mei 2007]
Mackie, J.A.C.. 1984. "Harta dan Kuasa Dalam Masa Orde Baru", dalam *Kelas Menengah Baru: Menggapai Harta dan Kuasa*. Prisma No. 2, Februari 1984. Jakarta: LP3ES
Makinudin, A.H.. 2002 "Polarisasi (Gerakan) Buruh: Momentum Negara Untuk Menekan Upah", dalam *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan Bagi Serikat Buruh*. Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1 Februari 2002. Bandung: AKATIGA.
Martono Subiarto. 2004. *Pewaris Teori Konflik*. Bahan Kuliah Jurusan Antropologi Sosial FISIP, Universitas Padjadjaran.
Marx, Karl. 1958. Upah, Harga dan Laba. Alih Bahasa Oleh Batubara. [Online]. Jakarta: Jajasan Pembaruan. Tersedia: http://www.geocities.com/ edicahyono's_experience/ pustaka. [3 Mei 2007].
Mirsel, Robert. 2004. *Teori Pergerakan Sosial*. Yogyakarta: Resist Book.
Mizuno, Kosuke. 2007. "Pola Organisasi Buruh di Tingkat Pabrik dan Hubungan Industrial di Indonesia", dalam *Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia*. Bandung: Akatiga-CSEAS Universitas Kyoto
Muso. 1953. Djalan Baru Untuk Republik Indonesia. [Online]. Jakarta: Jajasan Pembaruan. Tersedia: http://www.geocities.com/edicahyono's_experience/ pustaka. [3 Mei 2007]
Naga, Marsen S.. 2003. "Dana Asing, LSM, dan Gerakan Buruh: Sebuah Tinjauan Kritis", dalam SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 1, No. 2, April 2003. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS).
Oesman, Oetoyo. 1976. "Hubungan Perburuhan Pancasila Tak Kenal Mogok", dalam dalam *Kesempatan Kerja & Strategi Kebutuhan Pokok: Memanusiakan Wajah Pembangunan*. Prisma No.9, September 1976. Jakarta: LP3S.
Onghokham. 1985. "Elite dan Monopoli Dalam Perspektif Sejarah", dalam *Elite, Monopoli, dan Oligopoli*. Prisma No.2, 1985. Jakarta: LP3ES.
Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi SI. 1997.

Jurusan Antropologi FISIP, Universitas Padjadjaran.
Poloma, Margareth M. 2003. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
Priyono, Edi. 2002. "Situasi Ketenagakerjaan Indonesia dan Tinjauan Kritis Terhadap Kebijakan Upah Minimum", dalam *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan Bagi Serikat Buruh*. Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1 Februari 2002. Bandung: AKATIGA.
Rahardjo, M. Dawam. 1985. "Gerakan Rakyat dan Negara", dalam *Pergerakan Rakyat Mencari Jawab*. Prisma edisi 11 tahun 1985. Jakarta: LP3ES.
__________________ 2003. "Peranan Pekerja Dalam Pembangunan Ekonomi", dalam SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 1, No. 2, April 2003. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS).
Ricklefs, M.C. 2005. Sejarah Indonesia Modern 1200-2004. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
Ridel, James, 1992. *Pembangunan Asia Timur* , dalam Helen Hughes (ed): Keberhasilan Industrialisasi di Asia Timur, Jakarta: Gramedia.
Ritzer, George.& Goodman, Douglas, J.. 2004. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana.
Robinson, Richard. 1998. " Pengembangan Industri dan Ekonomi-Politik Pengembangan Modal: Indonesia ". dalam *Kaum Kapitalis Asia Tenggara*. Ruth Mc Vey (ed). Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
Sairin, Sjafri, Semedi P., Hudayana B.. 2002. Pengantar Antropologi Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Sakirman. 1959. Tentang Ekonomi dan Keuangan. [Online]. Tersedia: http:// www.geocities.com/edicahyono's_experience/pustaka. [3 Mei 2007].
Sanderson, Stephen. K. 2000. *Makro Sosiologi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
Saptaningrum, Indriaswati D.dan Yulianto, Otto A. 2002. *Rights* untuk Buruh. tersedia: http://www.elsam.or.id/txt/asasi/2002_0506/10.html
Setia, Resmi M.S. 2002. "Dewan Pengupahan: Strategiskah sebagai Alat Perjuangan Buruh", dalam *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan Bagi Serikat Buruh*. Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1 Februari 2002. Bandung: AKATIGA.

________________ 2005. Nasib Gerakan Buruh di Indonesia. *Pikiran Rakyat*. Tersedia: http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2005/0405/07/0802.htm

Simanjuntak, P.N.H. 2003. Kabinet-kabinet Republik Indonesia Dari Awal Kemerdekaan Sampai Reformasi. Jakarta: PENERBIT DJAMBATAN.

Spradley, James P. 1997. Metode Etnografi. Yogyakarta: PT TIARA WACANA YOGYA.

Soegiri, D.S. 2003. *Gerakan Serikat Buruh*. dalam H.D. Oey (ed) GERAKAN SERIKAT BURUH: Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru Jakarta: HASTA MITRA.

Soewarsono. 2000. Berbareng Bergerak: Sepenggal Riwayat dan Pemikiran Semaoen. Yogyakarta: LKis

Stoler, Ann Laura. 2005. Kapitalisme dan Konfrontasi di Sabuk Perkebunan Sumatera, 1870-1979. Yogyakarta: KARSA.

Sudono, Agus. 1976. "Perlu Undang-Undang Pengaturan Upah Minimum Yang Layak dan Adil", dalam *Kesempatan Kerja & Strategi Kebutuhan Pokok: Memanusiakan Wajah Pembangunan*. Prisma No.9, September 1976. Jakarta: LP3S.

Sujagad, Bambang. 2003. "Negara Ini Tidak Memiliki Kebijakan Industri Yang Jelas" dalam *Runtuhnya Industri Tekstil Indonesia*. SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan. Vol. 2, No. 1, Desember 2003 – April 2004. Bogor: LIPS

Sulistyo, Bambang. 1995. *Pemogokan Buruh Sebuah kajian Sejarah*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana Yogya.

Suroto, Suri. 1985. "Gerakan Buruh dan Permasalahannya", dalam *Pergerakan Rakyat Mencari Jawab*. Prisma edisi 11 tahun 1985. Jakarta: LP3ES.

Suseno, Frans Magnis. 2001. Pemikiran Karl Marx: Dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial: Kajian Hubungan Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Sutanto. 2003. "FBSI Sebagai Alat Kontrol Golkar dan Militer Atas Buruh", dalam SEDANE: Jurnal Kajian Perburuhan Vol. 1, No. 3, Agustus 2003. Bogor: Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS).

Suwarsono dan Alvin, Y. So. 1991. *Perubahan Sosial dan Pembangunan*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.

Thee, Kian Wie. 1994. Industrialisasi di Indonesia: Beberapa Kajian. Jakarta: LP3ES.

Tim Kaderisasi FSBKU, *et al.* 2006. Kaderisasi Organisasi Rakyat: Pengalaman Lima Organisasi Rakyat. Bandung: Garis Pergerakan.

Tjandraningsih, Indrasari. 2007. "Potret Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Indonesia Pascareformasi. Sebuah Pengantar untuk Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia", dalam *Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia*. Bandung: Akatiga-CSEAS Universitas Kyoto

Tower, Lyman, S.. 1986. Ideologi Politik Kontemporer. Jakarta: PT BINA AKSARA.

Trimurti, S.K.. 1976. "Hak dan Kewajiban Kaum Buruh Harus Seimbang", dalam *Kesempatan Kerja & Strategi Kebutuhan Pokok: Memanusiakan Wajah Pembangunan*. Prisma No.9, September 1976. Jakarta: LP3S.

Wibawa, Aris (Eds). 1998. Menuju Hubungan Perburuhan Demokratik. Yogyakarta: LAPERA Pustaka Utama.

Wirahyoso, Bambang. 2002. "Upah Minimum Bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh" dalam *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh: Peluang dan Tantangan Bagi Serikat Buruh*. Jurnal Analisis Sosial Vol. 7, No. 1 Februari 2002. Bandung: AKATIGA.

Dokumen dan Surat Kabar

Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja Nasional (SPN)

Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 3 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaiaan Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1975 tentang Pembentukan Kota Administratif Cimahi

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum Tata Tertib Dewan Pengupahan Kota Cimahi Tahun 2005.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No. 9 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Cimahi.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 tahun 2003 tentang pengesahan ILO Convention No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.
Bisnis Indonesia, 30 September 2003
Kompas 2 Oktober 2005
Koran Tempo 2 Oktober 2005
Pikiran Rakyat 2 Oktober 2005
Seputar Indonesia 02 Oktober 2005
Seputar Indonesia 04 Oktober 2005
Seputar Indonesia 18 Oktober 2005
Suara Merdeka 5 Agustus 2002

Catatan Kaki

[1]Gedung Sate merupakan komplek perkantoran Pemda TK I Jawa Barat dan DPRD TK I Jawa Barat.

[2] Hal ini dilihat dari seringnya aksi massa yang dilakukan oleh SPN Cabang Kota Cimahi selama 2004 dan 2005 (kliping surat kabar SKEPO, 2006 dan 2007).

[3] Serikat buruh kuning adalah serikat yang dianggap sebagai kepanjangan tangan pemerintah dan pengusaha.

[4]NHM dibentuk atas inisiatif raja Willem I, dalam rangka menghancurkan hegemoni Inggris di Jawa. Pada waktu tersebut, Inggris memiliki armada kapal lebih dari 100; dari 171 kapal yang berlabuh di Batavia, kapal Belanda hanya 43 buah. Modal pertama untuk NHM sebesar satu juta gulden. Sedangkan keterlibatannya dalam perdagangan dengan memberikan hak penjualan kopi Priangan selama dua belas tahun (J.B.A.F. Mayor Polak, 1961. dikutip dari Cahyono 2003).

[5]Peranan *Javasch Bank* baru menunjukan pasca-1870. Karena, modal nominal yang dijanjikan pemerintah Belanda sebesar 4 juta gulden, ternyata hanya setengah juta gulden. Hal ini menunjukan bahwa Pemerintah Hindia Belanda dalam keadaan defisit. Sehingga bank ini hanya berfungsi sebagai penyalur keuangan NHM saja (W.M.F. Mansvelt, dikutip dari Cahyono 2003).

[6]Diintegrasikannya raja-raja lokal (tuan tanah) dalam birokrasi pemerintahan kolonial untuk menghindari perlawanan sekaligus menghemat biaya penggunaan tenaga kerja.

[7]Sistem Tanam Paksa merupakan usaha untuk mengorganisasikan produksi pertanian yang cocok untuk ekspor. Terkonsolidasinya kekuasaan feodal di sangat menguntungkan Belanda. Van De Bosch, penguasa waktu itu, membangun perkebunan dan pertanian dengan administrasi modern, tetapi mobilisasi tanah dan tenaga kerja dengan administrasi feodal (Kelompok kerja untuk Demokrasi Rakyat Indonesia, 2004).

[8]Menurut G.P. Rouffaer (1918), tenaga kerja untuk kalangan yang memerintah diperoleh lewat Lembaga Sumbangan Wajib atau yang kemudian menjadi semacam “kerja wajib” yang disebut *pancen* bagi penguasa di daerah dan *kerig aji* atau “raja karya” untuk raja di daerah Jawa (Suroto, 1985).

[9]Menjelang 1870, terjadi perubahan politik di Belanda, yaitu keberhasilan golongan liberal yang terdiri dari para pengusaha, pedagang besar dan pemilik modal menguasai Parlemen Belanda. Mereka berhasil menggeser kedudukan golongan konservatif yang biasanya didukung oleh Raja Belanda. Wakil-wakil golongan liberal berhasil menguasai suara yang berkembang dalam parlemen, baik dalam *Eerste Kamer* (majelis tinggi) maupun *Tweede*

kamer (majelis rendah). Perubahan politik ini juga berdampak pada kebijakan tanah jajahan seperti Hindia Belanda (Sulistyo, 1995; Ricklefs, 2005).

[10]Hak *erfpacht* adalah hak penyewaan tanah dalam jangka panjang selama 75 tahun, dan dapat dibebani hipotek (Cahyono, 2003).

[11]Tanah yang tidak digarap.

[12]Produk-produk Jepang lebih unggul dalam persaingan di pasar ekspor. Daya saing semakin meningkat tatkala Jepang pada 1932 mendevaluasi Yen dengan 60% tanpa devaluasi gulden Belanda yang serupa (Thee Kian Wie, 1994)

[13]Peristiwa ini kemudian dikenal sebagai Gestapu atau Gestok. Mengenai siapa sebenarnya aktor-aktor yang ada dibelakang Gerakan 30 September 1965, oleh pemerintah Indonesia sejak Soeharto dibiarkan *biased*.

[14]Kelompok-kelompok Anti-PKI memang banyak bermunculan, di antaranya Kesatuan Aksi Mahasiswa Indonesia (KAMI), Kesatuan Aksi Pelajar Pemuda Indonesia (KAPPI) dan Kesatuan Aksi Sarjana Indonesia (KASI). Kelompok KAMI berintikan kelompok pemuda Islam, Katholik dan PSI, sedangkan KAPPI dan KASI berintikan simpatisan Masyumi dan PSI. kelompok kelompok tersebut melakukan demonstrasi dan penyerangan terhadap fasilitas, orang PKI dan organisasi-organisasi yang dianggap berhubungan dengannya. Sementara Nahdatul Ulama dan elemen-elemen di dalamnya terlibat dalam pembersihan orang-orang komunis di daerah pedesaan di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Sebagian besar konflik ini berlatar belakang konflik agraria (Ricklefs, 2005).

[15]Sekber Golkar didrikan pada 20 Oktober 1964. Sekber Golkar merupakan upaya untuk menyaingi PKI dan kekuatan nasionalis lainnya. Sekber Golkar menampung ± 291 organisasi dan kemudian menurun menjadi 201 buah. Untuk kepentingan konsolidasi dibentuklah Kelompok Induk Organisasi (KINO) yang berjumlah tujuh: SOKSI, Kosgoro, MKGR, Karya Pembangunan, Ormas Hankam, Karya Profesi dan Gakari.

[16]Ketika PBI bergabung dengan PKI, PBM menjadi Partai Murba.

[17]Kementerian Perburuhan mulai ada di kabinet Amir Sjarifudin I, yang merupakan perwakilan dari kelompok Partai Sosialis. Orang pertama yang menjadi Menteri Perburuhan adalah Ny. S.K. Trimurty dari Partai Buruh Indonesia (PBI).

[18]FSPSI Reformasi yang terdiri dari 11 pecahan serikat pekerja sektoral FSPSI.

[19]ICFTU dan World Congress Labour (WCL) sekarang bersatu dan menjadi Internasional Confederation of Trade Union (ICTU)

[20]Sumber pendanaan yang lain biasanya berasal dari kerjasama program dengan lembaga-lembaga lain seperti ACILS, FBS, JILAF, dan ILO.

[21] Wawancara dengan Suhartono, Sekertaris Umum DPC SPN Kota Cimahi.

[22] Wawancara dengan Rukmini, Bendahara, DPC SPN Kota Cimahi

[23] Wawancara dengan Hartono

[24] Hal ini terlihat dari relokasi perusahaan dari Kota Cimahi ke negara lain seperti China. Selain itu, adanya fenomena pengusaha asing yang menutup usahanya kemudian kabur keluar negeri dengan meninggalkan tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak para mantan buruhnya.

[25]*Ngarit* (Bahasa Sunda) arti sebenarnya adalah mengambil rumput. Adapun yang dimaksud *ngarit* oleh Aso Sobari adalah mencari uang atau mencari keuntungan secara ekonomi dengan memanfaatkan serikat untuk memungut uang dari pengusaha.

[26]Aliansi Serikat Pekerja Jawa Barat terdiri dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) Jawa Barat, Koalisi Buruh Bogor, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Jawa Barat, Gabungan Serikat Pekerja Indonesia (Geseperindo), Paguyuban SPSI Jabar, Forum Majelis Taklim Pekerja Indonesia, Serikat Pekerja Keadilan (SPK), Forum Silaturahmi Karyawan (Foswan) Jabar, Kaukus Pekerja Jabar, dan Yayasan Buruh Indonesia.

FLEKSIBILISASI PASAR KERJA DAN PENGORGANISASIAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI INDONESIA

Oleh: Sari Aneta

Abstrak

Praktik Fleksibilitas pasar kerja di Indonesia telah berjalan setidaknya sebelum 2003. Untuk memberi payung hukum terhadap praktik fleksibilitas pemerintah melakukan upaya-upaya deregulasi aturan ketenagakerjaan. Untuk itu, disusunlah rancangan Revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2006 dan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2005. Serikat pekerja/serikat buruh menolak Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tulisan ini membahas mengenai pengaruh fleksibilitas terhadap kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, pengaruh fleksibilisasi pasar ketenagakerjaan terhadap pengorganisasian serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia, kondisi dan strategi serikat pekerja/serikat buruh dalam menghadapi fleksibilisasi pasar ketenagakerjaan.

Tulisan ini, berupaya menggambarkan (deskriptif analitis) situasi atau peristiwa berdasarkan fakta-fakta dan data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif. Teknik pengumpulan data berdasarkan studi literatur/dokumen dan wawancara. Beberapa perusahaan yang disebutkan dalam penelitian berada di wilayah Leuwi Gajah Cimahi, Cimareme Bandung Barat dan Majalaya Kabupaten Bandung.

Fleksibilitas tenaga kerja bertentangan dengan hukum positif Indonesia, cenderung menurunkan posisi tawar serikat, menurunkan kepadatan serikat, menghambat pendidikan, dan mengurangi pendapatan serikat. Dalam jangka panjang fleksibilitas akan mengancam eksistensi serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia.

Kata Kunci: *Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UUK No. 13/2003.*

I. PENDAHULUAN

Pada 8 Februari 2006, pemerintah mengeluarkan rancangan Revisi Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) atas dasar “Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi” yang diatur dalam Inpres No. 3/2000[1] dan Peraturan Pemerintah No.7/2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Bab 23 tentang Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan. Rancangan Revisi UUK tersebut ditentang oleh buruh.[2] Inpres tersebut merupakan tindak lanjut *Letter of Intent* antara Indonesia dengan IMF yang menghendaki kebijakan perburuhan di Indonesia menjadi fleksibel. Kebijakan ketenagakerjaan yang fleksibel ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah No.7/2005.

Pascakrisis ekonomi 1997, perekonomian di Indonesia sangat terpukul. Berbagai upaya pemerintah untuk meningkatkan perekonomian nasional belum membuahkan hasil yang signifikan. Pelaku pasar mencari berbagai cara untuk mendapatkan kualitas produk dengan harga yang murah. Maka, dilakukan efisiensi dan pemangkasan biaya di berbagai sektor termasuk dalam *labour cost*. Sebagai solusi krisis, para ekonom di berbagai negara menganjurkan penggunaan Fleksibilisasi Pasar Ketenagakerjaan (*Labour Market Flexibility*) untuk memulihkan perekonomian.

Fleksibilisasi telah terjadi di Filipina, yang menghapuskan upah minimum untuk industri tekstil dan pakaian jadi, di Bangladesh pemerintah memperkenalkan minggu kerja selama 72 jam dan mengecualikan zona khusus ekonomi dari hukum untuk menjamin kebebasan berserikat, di Dominika pengusaha menolak meningkatkan upah dan menuntut premi upah lembur dihapuskan. Kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan di negara-negara Dunia Ketiga dipengaruhi keputusan investor. Di Indonesia, keputusan investor asing diwarnai ancaman relokasi industri: antarkota/kabupaten atau antarnegara. Hal ini menurunkan daya tawar buruh dan serikat buruh untuk menuntut kenaikan upah atau tunjangan-tunjangan lain.

Walaupun buruh bukanlah faktor utama penghambat investasi di Indonesia, namun penghematan belanja buruh kerap dijadikan solusi kesulitan ekonomi. Penghematan belanja buruh tidak lepas dari paham klasik taylorisme, fordisme, dan neoliberalisme.

Penolakan buruh terhadap Revisi UUK didasarkan pada penilaian bahwa revisi tersebut merupakan pemangkasan terhadap hak-hak pekerja, pelepasan perlindungan negara, ketidakpastian

keberlangsungan kerja, persaingan dengan tenaga kerja asing, penurunan kesejahteraan, dan lain-lain.[3]

Pergeseran yang paling mendasar dari Revisi UUK, yaitu berkurangnya perlindungan negara terhadap buruh. Munculnya Revisi UUK tersebut merupakan salah satu fleksibilisasi pasar ketenagakerjaan di Indonesia. Walaupun Revisi UUK tidak disahkan, namun, di lapangan praktik fleksibilisasi telah marak dilakukan. Banyak perusahaan yang hampir seluruh pekerjanya berstatus pekerja kontrak, seperti di PT. Yuntex Raya Jl. Cicukang Bandung. Hal ini, bukan hanya di perusahaan swasta namun juga sudah merambah ke instansi pemerintah seperti yang terjadi di Dinas Pertambangan dan Mineral. Hal serupa juga terjadi di Semarang, Tanggerang, Bekasi, dan lainnya.

Praktik fleksibilisasi lainnya adalah kecenderungan penutupan perusahaan dengan alasan pailit dan mem-PHK (pemutusan hubungan kerja) pekerjanya, namun perusahaan itu tetap beroperasi dengan menggunakan pekerja baru yang berstatus kontrak untuk melakukan pekerjaan yang sama, bahkan jumlah pekerja kontrak ini bisa lebih banyak dari pekerja tetapnya yang telah di PHK. Ada pula relokasi industri ke daerah yang memiliki UMK yang lebih rendah. Perusahaan, selain mendapatkan keuntungan UMK yang lebih rendah, juga memanfaatkan relokasi tersebut untuk mengubah sistem kerja di perusahaannya, di mana perusahaan hanya menerima pekerja kontrak. Praktik fleksibilisasi lain yang begitu marak adalah subkontrak, *outsourcing*, dan sebagianya.

Tahun 2003, perbandingan antara pekerja kontrak berbanding pekerja tetap sektor tekstil dan garmen di Kota Cimahi Bandung mencapai 50:50, pada 2010 diperkirakan menjadi 97:3, di mana pekerja tetap hanya 3 persen, sedangkan sisanya adalah pekerja kontrak dan *outsourcing*. Di sektor jasa, metal, kehutanan, pertanian, makanan, manufaktur, elektronik, kimia, pertambangan, dan lainnya kerangka fleksibilisasi, pada 2010, diperkirakan mencapai perbandingan 5 persen pekerja tetap, 95 persen pekerja kontrak dan *outsourcing*.

Kekuatan utama serikat pekerja/serikat buruh terletak pada pengorganisasiannya yaitu proses perekrutan anggota baru, pengonsolidasian anggota, dan pembangunan kesadaran untuk memperjuangkan kepentingan bersama. Berdasarkan basis pengorganisasiannya, terdapat pengorganisasian buruh formal di suatu perusahaan dan atau di suatu sektor industri dan pengorganisasian buruh yang berbasis komunitas.[4] Sebagian besar anggota serikat buruh di Indonesia adalah buruh tetap, sedangkan pekerja kontrak dan *outsourcing* jarang bergabung dengan serikat.

Fleksibilitas merupakan konsep yang berisi; penyesuaian tenaga kerja dan jam kerja terhadap situasi ekonomi yang semakin tidak stabil dan fluktuatif, atau kemungkinan untuk menurunkan upah hingga garis terendah. Fleksibilisasi dibangun atas asumsi, akan menarik investasi, membuka lapangan kerja, mengurangi pengangguran, dan akhirnya akan meningkatkan perekonomian suatu negara sehingga mengurangi kemiskinan. Dampak fleksibilisasi pasar kerja seringkali tidak sesuai dengan harapan terutama di negara-negara berkembang.

Di Indonesia, peraturan perundang-undangan bidang perburuhan dinilai memiliki tingkat kekakuan yang tinggi dan memberatkan perusahaan. Seperti pengaturan pesangon dalam Pasal 156 UUK dan syarat penggunaan pekerja kontrak yang dibatasi. Menurut indikator fleksibilisasi pasar kerja di Asia Tahun 2005, Indonesia memiliki angka 144,8, jauh berada di atas nilai rata-rata Asia Timur dan Pasifik yang hanya mencapai 44,2, China 90,0, Malaysia 65,2, dan Thailand 47,0. Kekakuan itu di antaranya; sistem upah, jaminan upah minimum, berbagai macam biaya (pajak dan retribusi), tingkat kesulitan dalam memecat, jam kerja, dan biaya upah.

II. FLEKSIBILITAS DAN PENGORGANISASIAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

A. Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia

Fleksibilisasi merupakan agenda neoliberalisme. Paham ini memokuskan pada metode pasar bebas, pembatasan yang sedikit terhadap perilaku bisnis dan hak-hak milik pribadi.[5] Dalam ketenagakerjaan, neoliberalisme menghendaki agar kebebasan itu dihargai, orang bebas bekerja, bebas mengambil kesempatan, bebas mengambil keuntungan, termasuk dalam kebebasan untuk 'hancur', bebas hidup tanpa tempat tinggal, dan bebas hidup tanpa pekerjaan.[6] Atas nama efisiensi, neoliberalisme berusaha keras menolak atau mengurangi kebijakan hak-hak buruh seperti upah minimum, standar pekerjaan, jaminan kesejahteraan, dan hak-hak daya tawar kolektif. Mereka beranggapan bahwa perlindungan terhadap pekerja menumpulkan daya kreatif manusia sehingga membebani pasar.

Ekonom seperti Hayek dan Milton Friedman kembali mengulangi argumentasi klasik Adam Smith dan JS Milton, yang menyatakan bahwa masyarakat pasar kapitalis adalah masyarakat yang bebas dan masyarakat yang produktif. Kapitalisme menghasilkan kedinamisan, kesempatan, dan kompetisi. Berarti,

ada sejumlah orang yang akan menang dan sejumlah orang yang akan kalah, karena persaingan.[7] Kompetisi akan mendorong pekerja memberikan kinerja yang terbaik bagi pasar. Kondisi dinamis akan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi penciptaan kreativitas manusia dalam mempertahankan hidupnya.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 4 UUK No. 13 Tahun 2003 di antaranya ialah memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada pekerja dan keluarganya. Perlindungan negara tersebut dinyatakan:

> Pasal 35 Ayat (3):
> Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Ketentuan ini mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan dalam kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan pekerja. Pemerintah juga mengatur pembatasan penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Pasal 46, 47, dan 49, dibatasi hanya pada bidang tertentu saja.

> Pasal 46, ayat (1) menyebutkan :
> Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.

Ketentuan tersebut membatasi penggunaan tenaga kerja asing oleh perusahaan atau perseorangan dengan maksud menjamin ketersediaan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia. Ketentuan ini bertentangan dengan paham persaingan bebas, menghambat mobilitas tenaga kerja dan merugikan pasar. Demikian juga dengan pembatasan penggunaan pekerja tidak tetap yang diatur dalam Pasal 56, 59, 64, 65, dan 66, yang menghendaki kepastian kerja, sehingga tidak semua jenis pekerjaan dapat menggunakan pekerja tidak tetap.

> Pasal 59 ayat (1) menyebutkan:
> Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
> b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
> c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
> d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
>
> Pasal 59 ayat (2):
> Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
>
> Pasal 59 ayat (4):
> Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun

dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 59 ayat (5):

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 59 ayat (6):

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Pasal 59 ayat (7):

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Ketentuan di atas, meminimalisir penggunaan pekerja tidak tetap, sehingga memberikan kepastian keamanan kerja. Untuk penyedia jasa tenaga kerja, negara membatasi pada jenis pekerjaan tertentu, yang diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66.

Pasal 65 ayat (2)

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 65 ayat (3)

Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum

Pasal 65 ayat (4):

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 65 ayat (8)

Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 66

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Ketentuan tersebut memberi perlindungan kepada tenaga kerja untuk memperoleh syarat-syarat kerja yang tidak merugikan. Juga, menjamin agar buruh *outsourcing* memiliki kepastian hukum. Terhadap pekerja anak negara pun memberikan perlindungan yang diatur dalam Pasal 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, dan 75, antara lain:

Pasal 72:

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja anak di tempat kerja agar tidak mengganggu perkembangan fisik, jiwa, dan sosialnya. Bagi pekerja perempuan negara memberikan pembatasan untuk pekerja perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan dimalam hari. Hal ini diatur dalam Pasal 76.

Pasal 76 ayat (1)

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.

Bentuk perlindungan yang lain yaitu pemberian cuti dan istirahat panjang yang diatur dalam Pasal 79.

Pasal 79 ayat (1)

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

Pasal 79 ayat (2)

Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Ketentuan lain yang merupakan perlindungan bagi pekerja yaitu dalam hal pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 – 98, antara lain:

Pasal 88 ayat (1)

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 88 ayat (2)

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Pasal 88 ayat (3)

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

a. Upah minimum
b. Upah kerja lembur

c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
f. Bentuk dan cara pembayaran upah
g. Denda dan potongan upah
h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; upah untuk pembayaran pesangon dan
j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 88 ayat (4)

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Demikian pula bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja negara menjamin hak-haknya yang diatur dalam Pasal 150 – 172, antara lain :

Pasal 156 ayat (1)

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 156 ayat (2)

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5(lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah;

Pasal 156 ayat (3)

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pasal 156 ayat (4)

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 156 ayat (5)

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Ketentuan-ketentuan tersebut di atas, dinilai membuat biaya produksi menjadi tinggi sehingga tidak kompetitif di pasar dunia. Maka, kaum neoliberal mendorong liberalisasi ketenagakerjaan dalam bentuk *Labour Market Flexibility*. Paham liberalis percaya bahwa kinerja ketenagakerjaan akan semakin baik jika pemerintah tidak ikut campur dalam persoalan upah, syarat kerja, pesangon, dan lainnya.

Di Indonesia, walaupun sebenarnya pelaksanaan agenda-agenda ekonomi neoliberal telah dimulai sejak pertengahan 1980-an, antara lain melalui paket kebijakan deregulasi dan debirokratisasi, pelaksanaannya secara masif menemukan momentum setelah krisis moneter 1997. Pemerintah Indonesia secara resmi mengundang IMF (International Monetery Fund) untuk memulihkan perekonomian Indonesia. Sebagai syarat untuk mencairkan dana talangan yang disediakan IMF, pemerintah wajib melaksanakan paket kebijakan Konsensus Washington melalui penandatanganan Letter Of Intent (LOI). Disebutkan dalam *Letter Of Intent* antara IMF dan Indonesia paragraf 42 bahwa:[8]

> Establishing a sound framework for labour relations is central to generating employment, improving the welfare and skills of workers, and providing a stable environtment for business. Following the major reform of the rights of association and union activity in 2000,

modernization of complementary labor legislation relating to industrial relations has become a priority. A bill relating to labor protection has now been passed, and we are working closely with parliament to ensure that the other bill in this area, on industrial dispute resolution, is enacted during the first half of 2003. We are working with labor and business to ensure that the laws strike an appropriate balance between protecting the rights of workers, including of freedom of association, and preserving a flexible labor market.

Indonesia telah mengadopsi sistem liberal ini dengan dikeluarkannya kebijakan ketenagakerjaan fleksibel yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2005 Bab 23 tentang Perbaikan iklim Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

Kebijakan yang ditempuh untuk menciptakan lapangan kerja formal dan meningkatkan produktivitas pekerja dilaksanakan dengan:

1. Menciptakan **fleksibilitas pasar kerja** dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekruitmen, *outsourcing*, pengupahan, PHK, serta **memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan**.
2. Menciptakan kesempatan kerja melalui investasi. Dalam hal ini, pemerintah akan menciptakan iklim usaha yang kondusif dengan peningkatan investasi. Iklim usaha yang kondusif memerlukan stabilitas ekonomi, politik dan keamanan, biaya produksi yang rendah, kepastian hukum serta peningkatan ketersediaan infrastruktur.
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dilakukan antara lain dengan memperbaiki pelayanan pendidikan, pelatihan serta memperbaiki pelayanan kesehatan.
4. Memperbarui program-program perluasan kesempatan kerja yang dilakukan oleh pemerintah, antara lain adalah program pekerjaan umum, kredit mikro, pengembangan UKM, serta program-program pengentasan kemiskinan.
5. Memperbaiki berbagai kebijakan yang berkaitan dengan dengan migrasi tenaga kerja, baik itu migrasi tenaga kerja internal maupun eksternal.
6. Menyempurnakan kebijakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja serta membentuk bursa kerja.

Selanjutnya dalam kegiatan pokok Program Perluasan Dan Pengembangan Kesempatan Kerja disebutkan:[9]

Kegiatan pokok yang dilakukan dalam program ini difokuskan antara lain pada:

1. Penyempurnaan peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan agar tercipta pasar kerja yang fleksibel. Beberapa hal penting untuk disempurnakan agar tidak mengurangi fleksibilitas pasar kerja adalah:

a) Aturan main yang berkaitan dengan pembatasan pekerja kontrak. Dalam keadaan di mana jumlah penganggur terbuka sangat tinggi, maka salah satu upaya menguranginya adalah dengan mempermudah perusahaan untuk melakukan rekruitmen tanpa membatasi jenis pekerjaan bagi pekerja kontrak.

b) Aturan main yang berkaitan dengan pengupahan serta mendorong penentuan upah secara bipartit.

c) Aturan main yang berkaitan dengan PHK. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus disediakan oleh pemberi kerja bila terjadi PHK dirasakan memberatkan. Selain itu masih ada ketentuan mengenai uang penggantian hak dan uang pisah bagi mereka yang melakukan kesalahan berat atau mengundurkan diri. Penurunan tingkat pesangon seperti tingkat pesangon di negara ASEAN harus secepatnya dilaksanakan.

d) Aturan main yang dikaitkan dengan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan pekerja yang berlebihan, seperti cuti panjang setelah 6 tahun bekerja dan pembayaran gaji kepada pekerja yang sakit sampai satu tahun akan dipertimbangkan kembali. Perlindungan berlebihan yang diberikan kepada pekerja wanita seperti larangan kerja malam bagi wanita usia kerja yang berusia kurang dari 18 tahun serta aturan yang berkaitan dengan cuti haid bila dilaksanakan secara kaku dapat mengurangi fleksibilitas pasar kerja. Pemerintah mendorong berbagai perlindungan melalui perundingan antara pekerja dan pemberi kerja yang kemudian disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

B. Argumen Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja

Secara teoretis argumen ‘fleksibilitas pasar tenaga kerja’ dan ‘pasar bebas’ dapat ditilik pada tesis keunggulan komparatif yang diajukan David Ricardo (1772-1823), ekonom liberal neoklasik asal Inggris pada dua abad yang lalu.[10] Dalam esainya, *On the Principles of Political Economy and Taxation* (1821), Ricardo mengemukakan model statis perdagangan antardua perekonomian, yaitu Inggris dan Portugal. Ia berkesimpulan bahwa perdagangan bebas akan mendorong tiap negara untuk mengekspor produk di mana ia memiliki sumber daya yang relatif lebih melimpah sehingga relatif lebih efisien atau memiliki keunggulan komparatif, dan mengimpor produk yang faktor produksinya relatif lebih langka. Dengan demikian, pasar bebas akan membawa keuntungan bagi tiap-tiap negara.[11]

Tesis Ricardo itu berdasar pada; (1) pasar domestik tiap negara adalah pasar persaingan sempurna; (2) faktor-faktor produksi berada pada kondisi kapasitas terpasang penuh (*full employment*); (3) pendapatan yang diperoleh dari perdagangan bebas dihabiskan sepenuhnya di dalam negeri. Hal ini berarti, keuntungan tak bisa direinvetasi ke atau disimpan di luar negeri; (4) Neraca perdagangan selalu seimbang (*balance*); (5) harga pasar secara akurat dapat merefleksikan segala biaya (termasuk biaya sosial) dari barang yang diproduksi; dan (6) tenaga kerja dan modal dapat berpindah (*mobile*) secara sempurna (fleksibel) di dalam suatu negara, akan tetapi tidak antarnegara.[12]

Sementara itu, perkembangan pola industri ditemukan oleh Ford atau Fordisme. Fordisme adalah sebuah metode manajemen

industri yang berasaskan *assembly line* atau disebut metode "ban berjalan" dalam proses produksi yang bersifat massal. Konsep tersebut menggambarkan proses produksi dengan cara membagi proses produksi ke dalam ratusan atau bahkan ribuan unit kecil. Dengan cara tersebut, menurut Ford, ongkos dapat diminimalkan dan keuntungan akan dapat segera dimaksimalkan.[13]

Ford mengadopsi gagasan FW Taylor (1856-1915). Atas dasar gagasan Taylor tentang *time* dan *motion*, Ford menerapkannya pada cara produksi massal dengan pembagian kerja yang kompleks dan gerak kerja yang berulang-ulang (repetitive).[14] Secara sederhana, Fordisme merupakan model produksi yang semata-mata menekankan ketrampilan fisik dan mengesampingkan aspek intelektual, mengedepankan mekanisasi, rutinisasi, penyederhanaan pekerjaan, fragmentasi produksi, spesialiasi, kecepatan kerja dan pemaksaan daripada persetujuan kerja.[15] Dalam konteks ini, tidak ada ruang inovasi dan partisipasi buruh dalam kebijakan perusahaan.

Fordisme bukan hanya sistem produksi massal, tetapi juga sebagai model hubungan sosial dalam sejarah kapitalisme. Fordisme mengalami jaman keemasan sampai akhir 70-an, hingga kini pola-pola dasarnya masih diterapkan pada industri-industri. Warisan Fordisme juga diadopsi oleh negara-negara industri baru, termasuk Indonesia.

Pasca-Depresi Besar 1930, muncullah welfarisme yang diinspirasikan oleh ekonom J.M. Keynes. Keynes memberikan perangkat teoretis kebijakan ekonomi yang intervensionis dengan mengedepankan peran negara yang lebih besar.[16] Pada waktu itu, banyak negara-negara Eropa hancur oleh perang. Maka, welfarisme (negara kesejahteraan) menganjurkan subsidi, perlindungan dan bantuan negara terhadap warga. Industri model fordisme mulai ditinggalkan. Pendeknya, fordisme mengalami krisis, seiring dengan tawaran-tawaran baru yang dihembuskan oleh rejim pasar bebas. Penggantinya, yaitu rejim postfordisme yang tidak lain adalah rejim fleksibilitas hubungan kerja, di mana kelenturan itu juga berarti ketidakpastian.[17]

Sebagai sebuah rejim baru dalam hubungan industrial, konsep fleksibilitas diterapkan dalam berbagai variasi. Dalam konteks industri, varian proses fleksibilitas berbentuk:[18] *Pertama*, finansialisasi, yakni model investasi atau industri yang ditanam dalam bentuk finansial. Industri yang lebih diminati adalah sektor yang punya fleksibilitas tinggi dan seminimal mungkin membutuhkan tenaga kerja. Sektor finansial menjadi pilihan bisnis di jaman pasar bebas. Karena, jika dulu uang menjadi alat tukar barang dan jasa, kini telah menjadi barang dan jasa itu sendiri.

Kedua, informalisasi, yakni proses produksi yang disubkontrakkan pada industri rumah tangga. Proses ini juga sering disebut "*Brasilianisasi*" atau "*thirdworldisasi*" pola industri. Informalisasi proses produksi melahirkan *homeworkers, teleworkers, family/unpaid workers.* Pola industri ini, menciptakan jarak antara majikan dan buruh serta meloloskan diri dari kontrol regulasi negara sedapat mungkin. *Ketiga*, feminisasi pasar kerja. Dalam konteks pembagian kerja di sektor industri, angkatan kerja kaum perempuan mengalami perubahan yang cukup drastis. Di negara-negara industri, hingga 2000, tingkat partisipasi perempuan meningkat rata-rata di atas 50 persen dan negara-negara berkembang di atas 30 persen. Tingkat kenaikan partisipasi ini tidak berkaitan dengan keadilan jender, tapi tenaga kerja perempuan berguna untuk sektor industri yang *unskilled* dengan motif utama buruh murah (*cheap labour*).

Keempat, deteritorialisasi, yakni tercabutnya bisnis/industri dari tanggung jawab sosial warga negara di mana sebuah bisnis itu beroperasi. Ini berarti bahwa bisnis memiliki mekanisme sendiri tanpa harus tunduk pada regulasi negara. Tabel berikut memperlihatkan karakteristik rejim fordisme dan rejim postfordisme.

Tabel 1
Karakteristik Rejim Fordisme dan Post-Fordisme/Fleksibilitas[19]

Kategori	Fordisme	Post-Fordisme/Fleksibilitas
Regulasi ekonomi	Keynesian	Moneterisme
Karakter pasar	Massal	Kecil/berdasarkan tempat
Gaya hidup	Konformisme	Pluralistik
Sistem manajemen	Sentralistik	Desentraliasi dan jaringan
Karakter organisasi	Birokrasi	Nonhierarkis
Sumber regulasi	Negara/pemerintah/nasional	Global/market
Sektor yang mendominasi	Konsumsi	Finansial
Tuntutan ketrampilan	Deskilling	Multiskilling/multitasking
Karakter buruh	Massal	Kecil
Karakter regulasi	Kaku/rigid	Fleksibel
Sistem produksi	Assembly line	Fleksibel
Karakter masyarakat	Welfarisme	Privatisme
Daya penggerak	Resources/supply	Permintaan/demand
Karakter produksi	Produk standar/maksimal stok	Diferensial/minimal stok

Pada table di atas, di era Fordisme, negara masih campur tangan, tetapi di rejim Postfordisme, pasarlah yang menentukan. Artinya, kekuasaan bergeser dari *state* ke *market*. Di dalam konteks kasus-kasus perselisihan perburuhan, terlihat adanya kekuasaan *market*.

Sejak 1970-an negara-negara yang tergabung dalam OECD (*Organization of Economic Cooperation and Development*) yang

sebagian besar anggotanya adalah negara-negara industri maju, mempraktikkan fleksibilitas. Pola-pola fleksibilitas hubungan industrial semakin menyebar luas ke negara-negara berkembang.[20] Menurut Guy Standing dan Ronaldo Munck bahwa fleksibilitas telah menjadi mode baru di negara-negara maju.[21] Tuntutan akan fleksibilitas itu sekurang-kurangnya dipengaruhi oleh: *Pertama*, ketidakpastian industri secara eksternal yakni meningkatnya iklim kompetisi, risiko finansial dan ketidakpastian permintaan produk. *Kedua*, menguatnya aturan pasar yang menentukan industri. *Ketiga*, kecenderungan untuk memperkecil dan melenturkan bentuk dan strategi perusahaan.

Fleksibilitas pasar kerja dikemukakan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dalam Ringkasan Eksekutif mengenai Kebijakan Pasar Kerja untuk memperluas Pasar Kerja pada akhir 2003 lalu:

> Fleksibilitas pasar kerja diartikan sebagai kemudahan upah riil dan tingkat kesempatan kerja untuk menyesuaikan dengan perubahan kondisi dan gejolak dalam perekonomian (baca: pasar bebas). Hal ini bergantung pada kemampuan perusahaan untuk merekrut dan memecat pekerja dengan biaya yang relatif rendah, dan pada kemampuan untuk menyesuaikan upah. Dimensi lain dari fleksibilitas pasar kerja adalah kemudahan yang memungkinkan bagi pekerja untuk pindah dari satu perusahan ke perusahaan yang lain, dari satu industri ke industri yang lain, dari satu sektor ke sektor yang lain, dan dari satu daerah ke daerah yang lain. Hal tersebut ditentukan oleh akses terhadap informasi mengenai alternatif-alternatif kesempatan kerja, biaya perpindahan, fleksibilitas upah, dan tingkat pendidikan pekerja.[6]

Kebijakan ini dipercaya dapat mengurangi kesenjangan perbedaan upah riil antara sektor formal dan sektor informal, mengurangi angka pengangguran, dan dapat mengatasi masalah kemiskinan. Fleksibilitas muncul sebagai sebuah konsep yang diyakini sebagai solusi ajaib krisis ekonomi.[22] Fleksibilitas bertujuan untuk memulihkan perekonomian akibat dari kegagalan dari teori dan strategi ekonomi di masa lalu. Para pendukung dari fleksibilitas meyakini bahwa pelembagaan dan regulasi hukum yang terlalu kaku membatasi manuver dan perluasan sekup perusahaan. Sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan menyediakan lapangan kerja baru.

C. Jenis Fleksibilitas Pasar Ketenagakerjaan

Moulders and Wilkin membedakan fleksibilitas dalam empat bentuk, yaitu: fleksibilitas upah, fleksibilitas jumlah pekerja, fleksibillitas teknik-organisasi, dan fleksibilitas jam kerja.

Kombinasi dari berbagai macam bentuk fleksibilisasi ini kerap kali digunakan.[23]

Pertama, Fleksibiltas upah dibagi menjadi dua aspek yang berhubungan dengan mekanisme formasi upah. Mengacu pada;

a. adaptasi upah terhadap siklus fluktuasi (inflasi dan produktivitas) dan sebab-sebab luar (syarat-syarat dari perdagangan);
b. variasi upah berdasarkan kinerja perusahaan.

Aspek pertama, secara umum berarti hal-hal eksternal dan berkaitan dengan dimensi makro. Sedangkan yang kedua, berkaitan dengan internal dan mikro ekonomi. Penyesuaian upah dapat dilakukan pada dua level. Penyesuaian upah langsung (upah kotor) dan kontribusi atau harga yang dibayar oleh pengusaha (komponen lain upah).

Fleksibilisasi macam ini meyakini bahwa fleksibilisasi merupakan sumber penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran, mereka berargumen bahwa gaji seharusnya:

1. Menaikan keuntungan dan menstimulasi investasi, mengurangi pengangguran struktural.
2. Modifikasi rasio substitusi buruh atau modal untuk keperluan buruh.
3. Menguatkan kemampuan bersaing dari perusahaan yang akan memperlihatkan kenaikan permintaan pada produk mereka.

Kedua, Fleksibilisasi jumlah pekerja, berarti penyesuaian volume kerja berdasarkan kebutuhan perusahaan dalam merespon variasi permintaan atau adaptasi perubahan teknologi. Bentuk fleksibilisasi ini sering dihubungkan dengan kekakuan pengaturan hukum untuk melakukan PHK, misalnya harus melakukan pemberitahuan terlebih dahulu, adanya kompensasi atau pesangon, dan senioritas. Dua jenis fleksibilisasi tadi (upah dan jumlah pekerja) memberikan kekuatan bagi perusahaan dalam mengendalikan hubungan industrial. Sehingga perusahaan dapat memulihkan tingkat keuntungan. Efek fleksibilisasi terhadap biaya upah dan hasilnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Ada kecenderungan hubungan industrial mengarah ke perkembangan hubungan kerja yang berbahaya, yaitu institusionalisasi pasar yang dualisme, pertama di tangan yang berupah rendah, tidak stabil, dan yang satu lagi stabil dan dibayar dengan layak.

Ketiga, fleksibilisasi teknik organisasi, berarti fleksibilisasi berdasarkan adaptasi metode manajemen dan organisasi perusahaan dalam merespon keinginan pasar yang semakin beragam dan tidak tentu baik jumlah maupun komposisinya, maka harus dilakukan:

a. Meningkatkan keanekaragaman produk dan pembaharuan produk.
b. Kompetisi internasional yang lebih intensif.
c. Penciptaan teknologi baru yang lebih menguntungkan.

Fleksibilisasi jenis ini juga mencakup berbagai cara dalam penggunaan buruh dan sumber daya manusia. Ini termasuk adaptasi dari operator pada variasi kerja dari berbagai macam level kompleksitas: banyak skill, rotasi kerja, unit kerja, perubahan dari fungsi divisi perburuhan, pelatihan, peningkatan, dan lain-lain. Fleksibilitas macam ini menghendaki bentuk organisasi yang lebih "cair".

Keempat, fleksibilisasi jam kerja, meliputi adaptasi jadwal kerja dan organisasi waktu kerja: mengubah jam kerja normal atau maksimum per minggu, per bulan, atau per tahun, berbagai macam giliran kerja, organisasi dari lembur dan kompensasi gaji, berbagai macam alternatif periode kerja dalam *training*, kerja malam minggu, jadwal kerja perseorangan, dan lain-lain. Praktiknya lebih berdasarkan transformasi struktur kerja, *posttransfers*, penjadwalan ulang *time table* dan tanggung jawab. Secara teoretis, fleksibilisasi ini merupakan rekonsialisasi tujuan pekerja dan pengusaha. Dalam jangka pendek, nampaknya mungkin untuk mengharmonisasi tujuan-tujuan tersebut melalui pilihan bebas dari *time table* perusahaan, produktivitas, dan penugasan individual dari jam kerja yang memuaskan pekerja.

Standing dan Munck juga membedakan jenis-jenis dari bentuk fleksibilisasi dengan cara yang berbeda walaupun sebagian besar hampir sama dengan pembagian fleksibilitas di atas, yaitu:[24]

Fleksibilitas proses dan organisasi produksi, merupakan upaya merampingkan struktur organisasi produksi dan memperkecil skala perusahaan. Maka, sebagaimana disebut sebelumnya, fleksibilitas organisasi produksi ditandai dengan adanya subkontrak, fragmentasi, informalisasi dan disintegrasi. Bentuk perusahaan lebih pada jaringan.

Fleksibilitas sistem pengupahan. Fleksibilitas ini lebih pada perubahan struktur upah. Yakni, memperkecil skala upah tetap baik yang berdasarkan jam kerja (*time rate*) dan atau hasil kerja/produksi (*piece rate*). Sedang variable upah yang tidak tetap seperti; bonus, insentif, pembagian keuntungan dipakai sebagai acuan. Jadi, upah disesuaikan dengan produktivitas dan kondisi pasar.

Fleksibilitas dalam *labour costs*. Pada intinya, pengurangan biaya insentif untuk buruh. Semisalnya biaya: kesehatan, pajak, training, perlindungan, birokrasi, dan seterusnya.

Fleksibilitas tenaga kerja dari sisi *supply*. Jumlah tenaga kerja disesuaikan dengan kebutuhan pemberi kerja, kapasitas produksi

dan jenis pekerjaan. Fleksibilitas jenis ini dapat dilihat di lapangan berupa: buruh kontrak (kelompok atau individual) dengan berbagai variannya, buruh rumahan, *teleworkers, blackworkers* dan *flexyworkers*.

Fleksibilitas fungsional. Jenis pekerjaan disesuaikan dengan kebutuhan fluktuasi pasar. Maka, muncul istilah *multiskilling* dan *multitasking*. Buruh dituntut memiliki lebih dari satu ketrampilan supaya bisa mengerjakan berbagai jenis pekerjaan.

Fleksibilitas struktur pekerjaan. Hampir sama dengan fleksibilitas fungsional, tetapi lebih menekankan pada tiadanya promosi atau peningkatan profesional baik dalam segi jenis pekerjaan maupun tingkat upah.

Pasar kerja yang fleksibel kurang lebih sebagai strategi yang mudah dan murah dalam menyesuaikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, memecat, merekrut, mengubah jam kerja dan memberi upah. Hal itu juga dimaksudkan sebagai minimalisasi variable regulasi ketenagakerjaan, tanpa aturan upah minimum dan minimalisasi peran serikat buruh. Bagi investasi, konsep fleksibilisasi atau liberalisasi seperti ini sebagai strategi pengamanan bisnis (*business security*).

D. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pengertian serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu:[25]

> Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang didirikan dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Istilah pekerja/buruh menurut undang-undang ini mengacu pada setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau bentuk pendapatan yang lain. Sehingga mengandung pengertian yang sangat luas. Selanjutnya, dalam pasal yang sama dijelaskan bahwa :

> Butir ke-2:
> Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
> Butir ke 3:
> Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan.

Mendirikan serikat dapat dilakukan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Serikat di dalam perusahaan adalah serikat yang didirikan oleh pekerja satu perusahaan atau lebih; serikat di luar perusahaan adalah serikat yang dibentuk oleh pekerja yang tidak dipekerjakan di dalam perusahaan; setelah tidak dipekerjakan di dalam perusahaan. Hal ini juga mengacu pada pekerja mandiri, misalnya pengemudi angkutan minibus atau angkutan motor.

Gabungan dari sedikitnya oleh lima serikat pekerja/serikat buruh dinamakan federasi. Gabungan sedikitnya tiga federasi serikat pekerja/serikat buruh dinamakan konfederasi. Falsafah pembentukan serikat harus berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 (UU No. 21/2000 Pasal 2 ayat 1). Karakteristik serikat harus bersifat tidak terikat, terbuka, independen, demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan (UU No. 21/2000 Pasal 3).

Tujuan dibentuknya serikat adalah untuk melindungi, membela hak dan kepentingan maupun meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya hingga ke tingkat yang wajar (UU No. 21/2000 Pasal 4 ayat 1). Serikat harus bersifat terbuka dalam menerima anggota dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar aliran politik, agama, etnis atau jender (UU No. 21 Tahun 2000 Pasal 12).

Perlindungan hak berserikat diberikan dalam hal pendirian, keanggotaan dan menjalankan aktivitas. Karena itu, dilarang menghalang-halangi kegiatan serikat dalam berbagai bentuk: PHK, skorsing sementara, penurunan pangkat atau pemindahan; gaji tidak dibayar atau dikurangi; tindakan intimidasi dalam bentuk apapun; berkampanye menentang pembentukan serikat

Serikat yang telah terdaftar dapat berafiliasi dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional. Afiliasi dalam hal ini berarti serikat dapat menerima bantuan kerjasama dalam rangka mengembangkan organisasi dalam bentuk pelatihan atau bantuan keuangan. Bantuan keuangan apapun harus dilaporkan kepada lembaga yang menangani urusan pendaftaran serikat.

Sumber utama keuangan serikat berasal dari: iuran anggota sesuai ketentuan AD/ART, kegiatan bisnis yang sah, atau bantuan tidak mengikat dari anggota atau pihak lain. Manajemen keuangan dan aset organisasi akan memperhitungkan hal-hal berikut: pertanggungjawaban kepada anggota atas penggunaan keuangan dan aset organisasi sesuai AD/ART. Dengan maksud mengedepankan prinsip kemandirian, serikat perlu menekankan optimalisasi penarikan iuran anggota. Bantuan dari luar negeri harus digunakan hanya untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota serikat.

Pembubaran serikat dapat dilakukan apabila: dinyatakan oleh anggota sesuai AD/ART, penghentian operasi perusahaan di mana serikat tersebut berada, dan pembubaran oleh pengadilan. Perintah pengadilan untuk membubarkan serikat dapat dilakukan apabila: bertentangan dengan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, pelanggaran terhadap peraturan hukum yang berlaku, serikat yang tidak terdaftar, hukuman penjara kepada pengurus atau anggota serikat minimal 5 tahun, perubahan dasar-dasar dan nama serikat setelah pendaftaran yang mengakibatkan pembubaran.

Vonis pengadilan dalam memerintahkan pembubaran serikat, pengadilan dapat menggunakan vonis hukuman yang memenuhi syarat, yakni 5 tahun atau lebih. Badan pemerintah dapat mengeluarkan petisi untuk membubarkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh melalui pengadilan di mana serikat tersebut berada.

Kekuatan kolektif merupakan daya tawar buruh terhadap pengusaha dan negara dalam memperjuangkan hak-haknya.[26] Kekuatan kolektif adalah kekuatan massa yang telah memiliki kesadaran dan mau berjuang untuk kepentingan bersama. Wujud kekuatan kolektif bukan hanya untuk aksi massa, tapi tecermin dari partisipasi anggota dalam kegiatan keseharian serikat. Seperti dalam pembuatan PKB, kekuatan kolektif terlihat dari bagaimana PKB tersebut dibuat berdasarkan aspirasi anggota, bagaimana informasi dapat merata pada seluruh anggota, dan bagaimana mereka kompak sebagai sebuah tim dalam perundingan secara demokratis. Kekuatan kolektif dibangun sedemikian rupa dalam pengorganisasian serikat agar menjadi kuat, mandiri, dan demokratis.

Sebagai organisasi massa, kekuatan utama serikat buruh terletak pada massa yang menjadi anggotanya. Ukuran yang menentukan besar kecilnya nilai suatu serikat di mata negara atau manajemen terletak pada jumlah massa yang berhimpun di dalamnya. Maka, pengorganisasian buruh sangat penting untuk menghimpun kekuatan buruh. Ukuran lain yang harus dimiliki adalah segi kualitas sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi.

Berdasarkan basis pengorganisasiannya, terdapat pengorganisasian buruh yang berbasis buruh formal di suatu perusahaan dan atau di suatu sektor industri dan pengorganisasian buruh yang berbasis komunitas: pengorganisasian buruh yang melibatkan pekerja sektor informal.[27]

Di Indonesia, serikat buruh yang dapat didaftarkan hanya serikat buruh yang pengorganisasiannya berbasis buruh formal di suatu perusahaan dan atau di suatu sektor industri. Sebagian besar anggotanya adalah buruh tetap. Pengorganisasian berbasis

komunitas belum dikenal secara luas di Indonesia. Walau terdapat beberapa serikat buruh berbasis komunitas seperti SBJ (serikat buruh Jabotabek) dan SBM (serikat buruh Medan).[28]

Berdasarkan pola pengorganisasiannya dalam rekruitmen dan pendanaan, terdapat *top down* dan *bottom up*. Pola pengorganisasian *top down,* yaitu pembentukan serikat atas kehendak dan inisiatif pemerintah dan atau pengusaha. Keanggotaan serikat dilakukan secara paksa atau hanya *claim*. Pemungutan iuran dilakukan secara Check of System (COS) atau dikolektif oleh pengusaha melalui pemotongan langsung dari gaji pekerja. Dampaknya, serikat macam ini akan lebih berpihak kepada pemerintah dan pengusaha. Pola pengorganisasian *bottom up,* yaitu pola pengorganisasian serikat yang berasal dari inisiatif atau keinginan pekerja sendiri. Keanggotaan berdasarkan pendaftaran yang bersifat sukarela dan penarikan uang iuran pun dilakukan sendiri oleh pengurus serikat.

Dalam konteks Indonesia, tantangan yang dihadapi aktivis buruh banyak sekali, tetapi kalau rencana demokratisasi dibangun atas pengertian kontekstual yang mendalam dan proses demokratisasi dijalankan dengan hati-hati, mungkin saja serikat buruh dapat mencapai tujuan utilitarian serta berfungsi secara demokratis dari tingkat akar rumput sampai dengan tingkat pusat.

E. Serikat Buruh di Beberapa Negara Pasca-Fleksibilisasi

Amerika memasuki era fleksibilisasi sekitar 1950-an, Inggris sekitar 1979-an, Kanada sekitar 1980-an, Mexico sekitar 1999-an, Ireland sekitar 1980-an, Perancis sekitar 1980-an, negara-negara berkembang di Asia baru-baru ini. Sedangkan di Indonesia setidaknya sejak 2003, ditandai oleh perubahan sistem ekonomi dan politik.

Amerika Serikat

Hukum perburuhan Amerika *The Wagner Act* atau *National Labor Relations Act* (NLRA) 1935, merupakan rejim baru dalam hubungan perburuhan setelah *Great Depression,* metode produksi yang fleksibel dan kompetisi global. Hukum perburuhan Amerika juga dikritisi oleh pendukung serikat, bukan hanya karena ketinggalan jaman, tapi karena terlalu lemah. Ini sangat berhubungan dengan tren yang berkembang dan gerakan buruh dinilai harus berubah. Karena:

Pertama, penurunan keanggotaan serikat di sektor swasta sejak 1970-an. Secara keseluruhan, kepadatan serikat menurun, pada 2001 sebesar 13,5 persen, diperkirakan terdapat 16 juta anggota serikat, dan 1,5 juta lainnya dilindungi oleh kontrak bersama, yang bukan anggota serikat.[29] Sejak 1955, kepadatan serikat di sektor swasta menurun dari 35 persen menjadi 9 persen di tahun 2001. Sedangkan di sektor publik, kepadatan serikat meningkat. *Kedua*, permintaan terhadap layanan serikat berkurang. Penjelasan untuk hal ini ada tiga faktor, yaitu: serikat tidak merespon dengan baik perubahan tenaga kerja, pekerja lebih dekat dengan perusahaan yang merespon kebutuhan mereka daripada dengan serikat, dalam jangka panjang pekerja tidak lagi membutuhkan serikat untuk memperjuangkan kebutuhan dasar mereka.

Ketiga, sikap antiserikat dari pengusaha. Manajer Amerika lebih memilih untuk bersikap antiserikat daripada bekerja sama dengan mereka. Banyak perusahaan yang memerangi aktivitas serikat dengan cara memecat pendukung serikat. Mempekerjakan konsultan antiserikat, memanipulasi sistem hukum untuk menekan dan menolak kampanye organisasi.[30]

Inggris

Penurunan kepadatan serikat di Inggris dimulai 1979. Sejak 1979, serikat di Inggris keanggotaannya berkurang lebih dari 5 juta anggota atau telah terpuruk dari 70 persen menjadi 36 persen. Penurunan ini didahului oleh perubahan hukum oleh pemerintah konservatif, pada 1980. Sistem hubungan perburuhan di Inggris menggambarkan konsep “kesukarelaan”. Tidak seperti di Indonesia, di mana hukum mewajibkan perundingan antara perusahaan dan serikat. Di Inggris perundingan kolektif terjadi hanya jika para pihak secara “sukarela” setuju, tidak ada daya paksa dari hukum. Kesukarelaan Inggris bisa ditelusuri kembali sebelum abad ke-19. Di saat itu, produksi secara luas berdasarkan keahlian. Pekerja terlatih mampu untuk negosiasi formal dan informal sebagai posisi tawar dalam perundingan.

Buruh dan manajemen menggunakan kekuatan ekonomi mereka, bukan hak hukum, untuk memaksa pihak lain agar mau berunding. Jika menolak berunding akan menyebabkan kerugian yang lebih besar. Pelaksanaan kontrak pun dilaksanakan atas daya paksa ekonomi. Di mana mematuhi kontrak memakan biaya yang lebih rendah daripada melanggarnya.

Ireland

Ketika Ireland mendapat kemerdekaan dari Inggris 1922, hukum perburuhan Inggris dilanjutkan di bawah pemerintahan Ireland yang baru. Konsekuensinya, sistem “kesukarelaan” Inggris dan kebebasan berserikat seperti hukum perburuhan Inggris. Perundingan kolektif juga jadi musuh yang membuat pembatasan aturan kerja. *The Industrial Relations Act* dari 1990 diimplementasikan mirip dengan perubahan hukum perburuhan di Inggris, pada 1980. Kepadatan serikat menurun setelah 1980, dari 55 persen jadi 45 persen sebelum 1990.

Negara Berkembang di Asia

Hubungan industrial Asia akan menuju evolusi yang sama ketika fokus kebijakan baru pada pencapaian kompetisi global dengan fleksibilisasi. Kenyataannya, tipe yang ditemukan di Asia serupa; tripartit tingkat tinggi atau model korporatis (Singapura-*recall* Ireland), model beragam dengan beragam kombinasi perwakilan politik dan perundingan kolektif (Filipina dan India-*recall* Jerman, Perancis, Kanada, dan Amerika Serikat), model kontrol pemerintah (Malaysia dan Indonesia- *recall* Mexico), sama seperti sistem yang beraliran daerah (Cina dan Korea Utara- *recall* Eropa Timur).

Di antara negara-negara berkembang ini, pemerintah seringkali berusaha memperkuat kontrolnya terhadap serikat dan hubungan perburuhan. Misalnya, dalam sistem tripartit Singapura, serikat pekerja berpartisipasi dengan pemerintah, dan pengusaha di tingkat tinggi untuk menetapkan upah dan berbagai macam kebijakan sosial, tapi kontrol berlebihan terhadap hubungan perburuhan di tingkat perusahaan telah diberi pembatasan. Kesepakatan yang dianggap tidak konsisten dengan kepentingan pengembangan ekonomi Singapura bisa di tolak.

Sebelum berubah, sistem hubungan perburuhan di Filipina mewarisi sistem hubungan perburuhan Amerika Serikat, tapi kemudian dikembangkan menjadi sistem kontrol pemerintah. Perubahan tersebut di antaranya pembatasan pemogokan pada 1970, membolehkan penggantian buruh pemogok secara tetap, dan meminta serikat untuk menjadi satu federasi yang dikontrol pemerintah. Kontrol pemerintah terhadap hubungan perburuhan lebih jelas di Malaysia dan Indonesia.

Di Malaysia, pemerintah mengontrol struktur serikat dengan menyeleksi pengabulan atau penolakan pendaftaran serikat dan menggunakan kekuasaan administritif untuk memaksakan gaya serikat perusahaan Jepang[31] daripada serikat industrial.

Model hubungan perburuhan yang paling penting di negara berkembang yaitu sikap tunduk terhadap strategi pengembangan

industrial negara. Ketika Filipina tengah mengikuti strategi subtitusi impor, model hubungan perburuhan bersifat plural. Ketika strategi pembangunan industrial menjadi berorientasi ekspor, pemerintah mengontrol hubungan perburuhan. Dalam relasi perburuhan di negara berkembang mengindikasikan kesenjangan: penampilan *versus* kenyataan. Hukum Malaysia, sebagai contoh, mungkin kelihatan membolehkan kebebasan berserikat, tapi kenyataannya kontrol pemerintah terhadap pendaftaran serikat bisa dimanipulasi untuk membuat serikat tetap lemah.[32]

Di Cina, hukum perburuhan 1994 pura-pura mendukung perundingan kolektif, tapi kedekatan hubungan antara pemimpin serikat dan partai komunis membuat hasil perundingan tidak berarti. Pemogokan tetap dilarang. Serikat adalah wakil pemilik bisnis asing, tapi ini tidak secara menyeluruh diselenggarakan oleh otoritas lokal karena ketakutan kehilangan investasi asing. Lebih jauh lagi, di perusahaan di mana serikat ada, mereka secara umum lemah.

III. FLEKSIBILISASI DAN POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pergeseran Perlindungan Negara

Peraturan perundang-undangan *(legislation)* merupakan bagian dari hukum yang dibuat secara sengaja oleh institusi negara.[33] Dalam konteks demikian, peraturan perundang-undangan dibuat dengan tujuan dan alasan tertentu. Berbagai tujuan dan alasan dibentuknya peraturan perundang-undangan disebut sebagai politik hukum *(legal policy)*.[34] Politik hukum berkaitan dengan; pertama, sebagai alasan mengapa diperlukan pembentukan suatu peraturan perundang-undangan; kedua, untuk menentukan apa yang hendak diterjemahkan ke dalam kalimat hukum dan menjadi perumusan pasal. Dua hal ini merupakan 'jembatan' antara politik hukum dan implementasi peraturan.[35]

Secara substansi, pasar kerja yang fleksibel telah dikenal sejak jaman penjajahan Belanda yaitu terdapat dalam 1601-1603 KUHPerdata dengan dikenalnya pekerja kontrak, musiman, dan borongan. Memasuki era Orde Lama dibentuklah perubahan hukum perburuhan melalui UU No. 12/1948 tentang Ketenagakerjaan, yang berlaku secara efektif pada 1951 dalam Lembaran Negara No. 1 Tahun 1951, dalam undang-undang ini tidak dikenal pekerja kontrak. Kemudian perubahan hukum perburuhan dilakukan lagi melalui UU No. 14/1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Lembaran

Negara No. 55/1969 dan penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara No. 2912, di dalamnya juga tidak dikenal pekerja kontrak.

Di era Orde Baru dibentuklah UU No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan namun tidak diberlakukan secara efektif, hingga dibentuklah UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya terkandung nilai-nilai *Labor Market Flexibility*. UUK No. 13/2003 dianggap masih terlalu kaku, sehingga pemerintah merasa perlu menambah kefleksibelannya melalui rancangan Revisi UUK No.13/2003, yang disosialisasikan sejak November 2005. Adapun beberapa perubahan yang merupakan fleksibilisasi hukum perburuhan, yaitu:[36]

1. Pasal 35 tentang kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan perlindungan dalam kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan pekerjanya dihapus dengan alasan memberatkan pemberi kerja.
2. Ketentuan Pasal 46 dan 49 tentang pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dihapus dengan alasan persaingan bebas dalam kerangka globalisasi.
3. Ketentuan Pasal 59 tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diubah menjadi:
   (1). PKWT yang dilakukan atas dasar jangka waktu, dapat dilakukan untuk semua jenis pekerjaan.
   (2). PKWT yang didasarkan atas jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun.
   (3). Setelah berakhirnya PKWT sebagaimana diperjanjikan pekerja/buruh berhak atas santunan yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
   (4). PKWT yang dilakukan secara terus menerus dan melebihi jangka waktu 5 (lima) tahun demi hukum berubah menjadi PKWTT

   Penjelasan:
   Yang dimaksud dilakukan secara terus menerus pada ayat ini adalah:
   PKWT dilakukan langsung 5 (lima) tahun.
   PKWT yang dilakukan secara berulang-ulang dalam waktu 5 tahun tanpa jeda waktu.
   PKWT yang dilakukan secara berulang-ulang dalam waktu 5 tahun dengan jeda waktu kurang dari 30 hari kalender.
   Ketentuan jeda waktu 30 (tiga puluh) hari tidak berlaku bagi PKWT paruh waktu atau PKWT harian lepas.

   (5). Dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pengusaha maka pengusaha wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai masa berakhirnya PKWT.

(6). Dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan karena pekerja/buruh melanggar ketentuan di dalam perjanjian kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah yang seharusnya diterima sampai masa berakhirnya PKWT.

Terdapat penambahan pasal 59 A yang berbunyi :

(1). PKWT yang dilakukan atas dasar selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b, tidak ada pembatasan jangka waktu.

Penjelasan ayat (1):

Selesainya suatu pekerjaan misalnya pekerjaan pembangunan suatu gedung dinyatakan selesai apabila sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai dikerjakan.

(2). PKWT atas selesainya suatu pekerjaan harus memuat batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

4. Pembatasan bagi penyedia jasa tenaga kerja atau *outsourcing* dalam Pasal 65 dihapus. Ketentuan Pasal 66 Pasal 66 ayat 1, 2, dan 4 tidak dijelaskan dihapus atau dibuang, tetapi diganti dengan:

(1). Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan penyedia jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, wajib membuat perjanjian secara tertulis dengan perusahaan penyedia jasa yang sekurang-kurangnya memuat:

a. nama dan alamat perusahaan yang menyerahkan pekerjaan;
b. nama dan alamat perusahaan penyedia jasa;
c. pekerjaan-pekerjaan yang diserahkan;
d. lingkup tanggung jawab terhadap pekerja/buruh yang mengerjakan pekerjaan yang diserahkan;
e. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
f. akibat hukum apabila salah satu pihak ingkar janji (wanprestasi)

(2). Perusahaan penyedia jasa harus memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(3). Pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diserahkan mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa.

(4). Perjanjian secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(5). Ketentuan mengenai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri

5. Larangan penggunaan pekerja anak yang diatur dalam Pasal 68 diubah menjadi:
   Pengusaha dilarang memperkerjakan anak yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun.
6. Pemisahan tempat kerja anak dan orang dewasa yang diatur dalam Pasal 78 dihapus.
7. Ketentuan istirahat panjang Pasal 79 ayat (2) butir d, ayat (4), dan ayat (5) dihapus.
8. Ketentuan pengupahan Pasal 88 diganti dengan :
   1. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman
   2. Upah minimum memerhatikan kemampuan sektor usaha yang paling lemah/marginal
9. Ketentuan pengupahan Pasal 89 diganti dengan:
   Upah di atas upah minimum diatur sesuai dengan skala upah yang ditetapkan oleh perusahaan
10. Ketentuan Pasal 91 mengenai pengaturan pengupahan atas kesepakatan antara pengusaha dan serikat dihapus.
    Ketentuan Pasal 92 diubah menjadi:
    1. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memerhatikan golongan dan jabatan.
    2. Pengusaha melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan produktivitas perusahaan.
    3. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.

Menurut Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia), ketentuan pengupahan tersebut perlu diubah karena kenaikan UMR (upah minimum regional) rata-rata 5 tahun terakhir, sebesar 35 persen, telah melebihi kenaikan produktivitas, tingkat inflasi rata-rata 8.7 persen dan pertumbuhan ekonomi 4.1 persen. Kenaikan UMR tersebut berpotensi mengurangi kesempatan kerja karena semakin menurunnya pendapatan perusahaan, sehingga akan memperburuk kondisi ekonomi makro, dan akan memperlambat perbaikan ekonomi terutama pada industri-industri padat karya.[37] Apindo menyebutkan bahwa pengurangan penciptaan lapangan kerja baru diakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan yang diakibatkan oleh tingginya upah pekerja yaitu kenaikan UMR yang tidak seimbang dengan kenaikan produktivitas.[38]

Apindo percaya bahwa fleksibilitas ditujukan untuk mempersempit kesenjangan upah antara pekerja formal dan

informal. Mereka berpendapat bahwa dengan fleksibilitas upah, akan semakin banyak pekerja yang masuk ke sektor formal sehingga akan semakin banyak pekerja yang terlindungi. Secara rata-rata, di sektor formal pekerja dibayar 30 persen di atas UMR, sedangkan di sektor informal dibayar 10 persen di bawah UMR.

Di sisi lain, struktur pengangguran terbuka di Indonesia ternyata di dominasi oleh pengangguran berpendidikan rendah yang tergolong *unskilled worker*. Dengan demikian, kendati pun pasar kerja dapat dibuat fleksibel, penyerapan angkatan kerja hanya akan berlaku bagi pekerja trampil (*skilled labour*). Menurut Forum Pendamping Buruh Nasional (FPBN), menurunnya pendapatan perusahaan bukan semata-mata hanya karena faktor buruh. Upah buruh walaupun secara nominal terus meningkat namun secara riil semakin menurun.

Tabel 5
Upah Nominal dan Upah Riil (2004 - 2005)

DESCRIPTION		Q1 2004	Q2 2004	Q3 2004 *)	Q4 2004 *)	Q1 2005 **)
Industry (Total)	*Nominal*	819,121	860,329	818,502	855,648	879,001
	Real	283,725	289,244	273,787	279,203	277,980
Cigarette Industriy	*Nominal*	505,807	491,296	508,092	509,396	598,020
	Real	164,811	165,175	169,955	166,219	189,121
Garment Industry	*Nominal*	780,873	797,196	791,355	847,268	818,135
	Real	275,881	268,019	264,706	276,469	258,731
Coal, Tiles Industry	*Nominal*	488,605	526,458	422,407	421,198	417,515
	Real	161,553	176,996	141,294	137,440	132,037

Source: BPS
Note: Q =Quarter; *)Tentative; **)Very Tentative

Menurunnya pendapatan perusahaan dan keengganan masuknya investasi asing berhubungan dengan hambatan-hambatan usaha di Indonesia. Masalah ketenagakerjaan bukan satu-satunya faktor penyebab rendahnya investasi. Dari 19 poin hambatan usaha, sebagian besar ada pada internal birokrasi pemerintah.[39] Menurut transparansi Internasional, index persepsi korupsi di Indonesia menempati angka 134 (2003) dan 137 (2005) (CPI report, Desember 2005). Angka tersebut menunjukkan bahwa inefisiensi birokrasi menjadi penghambat usaha.[40]

Data yang dikeluarkan *World Investment Report* (2005), menyebutkan: 1) Ketidakstabilan finansial, 2) berubah-ubahnya harga minyak dan bahan baku, 3) Ketidakstabilan politik dan perang sipil, 3) rendahnya pertumbuhan ekonomi negara-negara industri baru, 4) Ancaman terorisme global 5) naik-turun nilai tukar mata uang lokal, 7) proteksionisme. Survey yang melibatkan 3

kelompok yakni Agen Promosi Investasi (IPAs), para ahli dan TNC itu, tidak menyebutkan satu kata pun soal ketenagakerjaan sebagai salah satu risiko investasi.[41] Sehingga, fleksibilitas upah sama sekali tidak berdampak positif pada sektor informal, justru semakin menambah jumlah pengangguran. Tabel di bawah ini memperlihatkan bahwa kepatuhan perusahaan terhadap UMR tidaklah merata, sehingga UMR bukanlah sebab utama berkurangnya pendapatan perusahaan.

Tabel 6 [42]

Hambatan-Hambatan Usaha di Indonesia

Jenis hambatan usaha	Urutan
Ketidakstabilan makro-ekonomi	1
Ketidakpastian kebijakan ekonomi	2
Korupsi di tingkat lokal	3
Korupsi di tingkat nasional	4
Tingkat pajak	5
Biaya financial	6
Aturan ketenagakerjaan regional/daerah	7
Administrasi pajak	8
Hukum dan penyelesaian konflik	9
Peraturan ketenagakerjaan nasional	10
Kriminalitas	11
Listrik & energi	12
Ketrampilan & pendidikan tenaga kerja	13
Ijin usaha dan operasi tk regional/daerah	14
Transportasi	15
Pabean regional/daerah	16
Pabean nasional	17
Telekomunikasi	18
Pengadaan tanah	19

Table 7

Pekerja formal dan informal

Status Pekerjaan	1997	2002
Buruh/Karyawan	30.3	26.2
Berusaha dibantu buruh tetap	1.5	3.0
Total Pekerja Formal	**31.8**	**29.2**
Berusaha Sendiri	19.9	19.1
Berusaha dibantu anggota kel/buruh tdk tetap	18.0	18.0
Pekerja bebas pertanian	0.0	4.2
Pekerja bebas non pertanian	0.0	3.3
Pekerja tak dibayar	15.8	17.9
Total Pekerja Informal	**53.7**	**62.5**
Total Pekerja Formal dan Informal 11	**85.5**	**91.7**

Tabel 8
Perbandingan Upah Sektor Formal* dengan UMR
Berdasarkan Karakteristik Perusahaan

Karakteristik Perusahaan	Upah / UMR		< UMR	Jumlah Responden
	Rata2	Std Dev		
Sektor:				
Makanan & Minuman	1.1	0.4	40.0%	50
Tekstil	1.0	0.4	41.9%	31
Garmen	1.3	0.7	16.7%	42
Sepatu	1.4	0.8	24.3%	37
Automotive	1.7	0.8	12.0%	25
Kimia & Farmasi	1.5	0.6	26.7%	15
Skala:				
Kecil	0.9	0.5	63.3%	49
Menengah	1.3	0.6	30.4%	69
Besar	1.4	0.7	4.9%	82
Kepemilikan:				
Domestik	1.2	0.6	33.1%	157
Asing	1.6	0.7	9.3%	43
Orientasi Pasar:				
Domestik	1.1	0.6	43.7%	103
Ekspor	1.2	0.6	14.3%	35
Domestik & Ekspor	1.5	0.6	9.7%	62
TOTAL	1.3	0.7	28%	200

Sumber : Survey SMERU 2001 atas 41 Perusahaan & 200 Pekerja di Jabotabek & Bandung
* Dalam Komponen Upah termasuk Fixed Allowance.

Tabel di atas menunjukkan:

a. Baik dari sektor, skala dan pemilikan, secara umum perusahaan belum menerapkan 100 persen ketentuan UMR.
b. Walaupun rata-rata perusahaan telah membayar 30 persen di atas UMR, namun sebesar 28 persen pekerja masih dibayar di bawah UMR.
c. Tingkat kepatuhan tertinggi dalam penerapan UMR terdapat pada sektor otomotif dan garmen (di atas 80 persen), sedangkan kepatuhan paling rendah pada sektor makanan dan minuman serta tekstil (sekitar 40 persen).
d. Perusahaan dengan skala lebih besar lebih mampu membayar di atas UMR. Namun perusahaan kecil (< 20 pekerja) ternyata lebih dari 60 persennya membayar pekerja di bawah UMR.
e. Dari segi pemilikan, perusahaan asing ternyata lebih mampu menerapkan UMR daripada perusahaan domestik .

Perubahan ketentuan pesangon, menurut Apindo, karena kebijakan pesangon dan kebijakan jaminan kesejahteraan lain seperti: JHT (jaminan hari tua), kesehatan dan lain-lain akan sangat berpengaruh pada iklim investasi dan kesempatan kerja. Menurut mereka, sejak 1996 kebijakan pesangon meningkat 2x

lipat, dan 3x lipat sejak 1986. Biaya pesangon yang berlaku sekarang ini setara dengan 34 persen upah pekerja tahunan atau sekitar 12 persen upah yang harus disisihkan setiap bulannya, biaya pesangon ini merupakan salah satu biaya pesangon tertinggi di dunia.[43]

Substansi fleksibilitas juga pernah masuk dalam Rancangan Peraturan Daerah Jawa Barat tentang Ketenagakerjaan 2005. Pasal-pasal yang dianggap bagian dari fleksibilitas, menurut Ketua DPC KSPSI Cimahi, di antaranya:[44]

- Pasal 2 butir e, yang menyebutkan peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi.
- Pasal 11 ayat (1) Penempatan tenaga kerja Indonesia dilaksanakan oleh pemerintah, swasta, dan korporasi.
- Pasal 20 (1) daerah melakukan pembinaan kepada perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah. (2) upah tenaga kerja kontrak (TKK) di daerah disesuaikan dengan upah minimum kabupaten/kota.
- Pasal 21 (3) pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- Pasal 25

  (1) pencegahan secara dini timbulnya perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh tim.

  (2) tugas, fungsi dan keanggotaan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan gubernur.

A. Pembentukan Hukum

Falsafah dan dasar negara Indonesia menghendaki agar kepentingan rakyat di atas segala-galanya maka peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya mengikuti koridor tersebut. Peran para pembentuk peraturan perundang-undang sangat signifikan terhadap produk perundang-undangan. Pelibatan stakeholder dalam peraturan perundang-undangan sangatlah penting, guna mengakomodir kepentingan dan aspirasi mereka, agar suatu ketentuan perundang-undangan memenuhi syarat sosiologis. Representasi dari wakil stakeholder tersebut juga memengaruhi, apakah peraturan perundang-undangan itu akan berjalan secara efektif atau tidak, ketika diberlakukan, dan apakah akan timbul penolakan atau gejolak sosial.

Dalam pembentukan UUK No.13/2003, pemerintah telah melampirkan persetujuan Apindo dan serikat pekerja/serikat buruh namun bersamaan dengan itu muncul berbagai penolakan baik dari kalangan pengusaha maupun kalangan serikat. Dalam rencana

Revisi UUK No. 13 Tahun 2003, pemerintah juga telah melampirkan persetujuan pengusaha yang diwakili Apindo dan serikat pekerja/serikat buruh yang diwakili oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). Namun, tidak lama berselang muncul penolakan besar-besaran dari buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, bahkan dari tubuh KSPSI dan SBSI sendiri.

B. Pelaksanaan Hukum

Penegakan hukum ketenagakerjaan dinilai sangat rendah oleh Dewan Pimpinan Nasional (DPN) Apindo,[45] begitupun menurut Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Nasional (DPP SPN), Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (Kasbi), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). Apindo menyoroti rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap aturan pengupahan, pesangon, ketentuan PHK, cuti, Jamsostek dan lain-lain. Sedangkan kalangan serikat menyoroti pembatasan terhadap kebebasan berserikat, upah, pesangon, syarat-syarat kerja, kesejahteraan, dan lain-lain.

Menurut DPD SPN (Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional) Propinsi Jawa Barat, di antaranya:[46]

- Tidak efektifnya fungsi pengawasan dalam rangka penegakan hukum terhadap setiap pelanggaran normatif.
- Tidak lagi terintegrasinya penanganan terhadap pelanggaran hukum sebagai akibat adanya otonomi daerah.
- Belum optimalnya aparat kepolisian di dalam melakukan penyidikan terhadap pelanggaran tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan.
- Pada 2005/2006 dari sejumlah 4500 dari 8500 perusahaan yang dilakukan pemeriksaan dengan 5011 jenis pelanggaran, yang dapat dilakukan berita acara penyidikan hanya 45 perusahaan (1 persen).
- Berbagai persoalan kebijakan pemerintah daerah otonom yang dapat menimbulkan biaya ekonomi tinggi yang mencapai angka sampai di atas 20 persen dengan berbagai Perda (Peraturan Daerah).
- Lembaga ketenagakerjaan sebagai ruang dialog baik itu LKS tripartit, dewan pengupahan sudah tidak efektif lagi karena sudah kehilangan kepercayaan di mata kaum pekerja.
- Prosedur dan mekanisme pembentukannya telah mengalami perubahan-perubahan dengan segala persyaratan.

- Fungsi dan peranannya telah melampaui batas kewenangannya yang pendekatannya praktis, pragmatis dan politis dengan mengesampingkan aspirasi yang berkembang.

Menurut DPD KSPSI:[47]

- Bahwa kebebasan berorganisasi yang dibangun dan didukung oleh peraturan cenderung menceraiberaikan perjuangan pekerja/buruh.
- Kebebasan berorganisasi mendapat hambatan dari pengusaha. Ada pihak yang menganggap terbentuknya serikat pekerja/buruh akan mengganggu suasana tentram di lingkungan perusahaan.
- Hak-hak normatif pekerja masih belum sepenuhnya dipenuhi oleh pengusaha.
- Sulit menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Sedangkan menurut Kasbi Jawa Barat:[48]

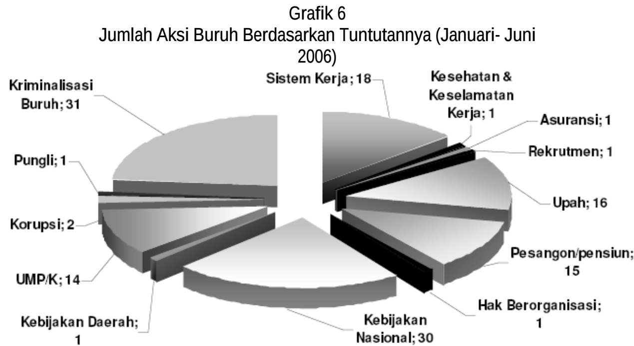
..apakah benar penerapan undang-undang perburuhan terdistorsi oleh situasi kebijakan otonomi daerah... bukankah yang menciptakan Otda (Otonomi Daerah, pen), pasar kerja yang fleksibel dan tanpa adanya pengawasan adalah sistem ekonomi global yakni sistem ekonomi pasar dengan menerapkan pasar bebas, sehingga menghilangkan peran perlindungan negara. Praktik yang dilakukan adalah menciptakan undang-undang yang menggiring pada arah otonomi daerah dan *Labor Market Flexibility*.

..maka persoalan yang muncul jangan dibolak-balik dan memanipulasi kesadaran rakyat. Seolah-olah persoalan yang muncul karena salah dalam menerapkan undang-undang. Padahal, persoalan utamanya adalah sistem ekonomi dan undang-undangnya sendiri: mulai dari proses dan isi yang merugikan buruh, sehingga penerapannya lebih merugikan.

Lemahnya penegakan Hukum Ketenagakerjaan dapat pula dilihat dari tingginya pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan, yang dapat dilihat dari tingginya resistensi serikat:[49]

Selama Januari sampai Juni 2006, setidaknya terjadi 132 aksi buruh. Jumlah terbanyak yaitu aksi menuntut pembebasan aktivis buruh yang ditahan.[50] Selanjutnya, diikuti oleh aksi tuntutan pesangon yang dilakukan oleh buruh kayu di Sukabumi, Kalimantan Selatan, Sulawesi Selatan,[51] Ambon, dan Surabaya. Aksi serupa dilakukan oleh buruh sektor TPT (tekstil dan produk tekstil) di Jakarta dan Kabupaten Bandung,[52] buruh mesin di Kota Bandung, buruh elektronik di Bogor, buruh penjaga keamanan di Jakarta, buruh kimia di Kalimantan Selatan, buruh rotan di Makasar,[53] menyusul PHK massal oleh perusahaan-perusahaan tersebut terhadap buruhnya tanpa pesangon. Perusahaan juga

sering melakukan perubahan mendasar pada sistem kerja dan pengupahan tanpa melibatkan buruh dan organisasi buruh. PHK yang dilakukan perusahaan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.[54]



Sumber : Kliping berita perburuhan, diolah oleh LIPS

C. Fleksibilisasi, Kondisi, dan Strategi Pengorganisasian Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Praktik fleksibilisasi Pasar Kerja dan Kondisi Pengorganisasian Serikat

Hingga 2009, tercatat 3 (tiga) konfederasi serikat pekerja/serikat buruh di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Kongres Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI). Di era Orde Baru, pemerintah menggunakan *single union* yaitu KSPSI. Hingga tumbangnya rejim ini pada 1998, KSPSI tetap merupakan serikat pekerja terbesar di Indonesia.[55]

Di bawah KSPSI terdapat SP KEP (Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan, Mineral dan Batu Bara), SP PAR (Serikat Pekerja Pariwisata), FSPPPMI (Federasi Serikat Pekerja Percetakan, Penerbitan, dan Media Informasi), FSPPP (Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan), FSPBPU (Federasi Serikat Pekerja Bangunan dan Pekerjaan Umum), Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Asuransi, Jasa dan Profesi, FSP-ADFES (Federasi Serikat Pekerja Angkutan Darat, Danau, Feri, Sungai, dan Telekomunikasi

Indonesia), FSP-LEM (Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin), Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman, FSP SPKSI (Federasi Serikat Pekerja Kependidikan Seluruh Indonesia), FSP KAHUT-SPSI (Federasi Serikat Pekerja Perkayuan dan Kehutanan), FSPTI (Federasi Serikat Pekerja Transpor Indonesia), FSP PEWARTA (Federasi Serikat Pekerja Kewartawanan Indonesia), FSP-MI (Federasi Serikat Pekerja Maritim Indonesia), FSP TKI LN (Federasi Serikat Pekerja Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Di bawah KSPI terdapat FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia), SPN (Serikat Pekerja Nasional), Farkes (Farmasi dan Kesehatan), Kahutindo (Serikat Pekerja Kehutanan), PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia), ISI (Ikatan Semen Indonesia), SPPI (Serikat Pekerja Pos Indonesia), ASPEK Indonesia (Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia). Di bawah KSBSI ada FSBSI. SBSI mengalami perpecahan jadi SBSI dan SBSI '92, pada 2003 lalu.[56]

Beberapa federasi yang tidak berkonfederasi di antaranya: SPSI Reformasi, GSBI, Gaspermindo, FKBC, PPMI, SBMNI, SPOI, SBTPI, SBSI '92, dan Sarbumusi. Ada juga yang bergabung dalam aliansi seperti ABM (Aliansi Buruh Menggugat), dan SGBI. Serikat yang beraliansi dalam SGBI yaitu SBJ, SBR, dan SBMI.

Jumlah buruh yang terorganisir, pada 2005, kurang lebih tiga juta orang. Padahal, jumlah orang yang bekerja, pada November 2005, mencapai 94 juta orang. Hasil pendataan dan verifikasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia 2005 menyebutkan:[57]

Tabel 10
Verifikasi dan Pendataan serikat

No.	Konfederasi	Federasi	Unit Kerja	Anggota
1.	KSPSI	16	6.122	1.657.244
2.	KSPI	8	1.121	793.874
3.	KSBSI	8	1.307	227.806
4.	Non-Konfederasi tapi masih berfederasi	29	847	403.714
5.	Non-Konfederasi dan non-federasi, atau berdiri sendiri di tingkat perusahaan		1.237	305.959

Kecilnya jumlah buruh yang diorganisir tersebut menurut beberapa serikat pekerja/serikat buruh karena menemui banyak hambatan-hambatan. Menurut DPP SPN, yaitu:[58]

- Banyak pengurus serikat pekerja/serikat buruh terkena diskriminasi, skorsing, dirumahkan, dilaporkan ke kepolisian atau pengadilan, dan terkena PHK.
- Terjadinya konflik horisontal antara pemerintah setempat dengan pengurus serikat pekerja/buruh dan pengusaha.

Hambatan pengorganisasian pekerja/buruh, menurut DPD KSPSI Propinsi Jawa Barat, yaitu:[59]

- Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh di lingkungan tempat tinggal/komunitas cenderung eksklusif.
- Ada pihak yang menganggap terbentuknya serikat pekerja/buruh di perusahaan akan mengganggu suasana tentram di lingkungan perusahaan, atau anggapan bahwa serikat pekerja/buruh hanya pandai menuntut saja.
- Ketidakmampuan pengurus serikat pekerja/buruh menyalurkan aspirasi anggota, sehingga kepercayaan anggota menurun.
- Keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pengurus serikat pekerja/buruh yang mampu membawa organisasi agar dapat dirasakan manfaatnya untuk kepentingan pekerja.
- Serikat pekerja/buruh tidak memiliki pengetahuan untuk memperkuat nilai tawar dan ketrampilan berunding demi memperjuangkan kepentingan dan hak-hak anggotanya.

a. Kepadatan Serikat

Secara umum kondisi pengorganisasian serikat di Indonesia mengalami stagnasi. Menurut Anwar "sastro" Ma'aruf,[60] fleksibilisasi telah menyebabkan hubungan kolektif berubah jadi hubungan individual, karena[61] “Jumlah buruh kontrak dan *outsourcing* terus bertambah, keanggotaan serikat pekerja/buruh yang terorganisir secara kuantitas stagnan atau tidak ada penambahan yang berarti.” Kondisi tersebut diperburuk dengan maraknya PHK terhadap buruh. Pemutusan hubungan kerja selama semester I 2006 setidaknya telah mencapai 128.132 orang pekerja dan mengancam 2.484.550 pekerja. Urutan pertama gelombang PHK berasal dari sektor industri perkayuan (pengolahan hasil hutan), mencapai 74.200 orang. Urutan kedua, berasal dari buruh di sektor tekstil dan hasil tekstil (TPT) yaitu sejumlah 30.170 orang. Selebihnya berasal dari sektor industri makanan, minuman dan rokok, furniture, farmasi dan kesehatan, elektronik, dan kimia.[62]

Di wilayah Cimahi yang merupakan wilayah padat industri telah terjadi pergeseran yang cukup signifikan dalam rentang waktu kurang lebih tiga tahun terakhir terhadap perbandingan buruh tetap berbanding buruh kontrak dan *outsourcing,* yang semula berkisar 70:30 menjadi 50:50 di awal 2007. Sektor tekstil dan garmen di wilayah Cimahi, sejak 2003, telah mencapai perbandingan 50:50. Banyak industri tekstil yang hampir seluruh

pekerjanya berstatus karyawan kontrak, sedangkan pekerja tetapnya hanya sekitar 5 persen. Tahun 2006 dan 2007, fleksibilisasi semakin cepat terutama di sektor tekstil, elektronik, perbankan, dan jasa.

Menurut Candra Mahlan,[63] kondisi ini memang telah diagendakan oleh asosiasi pengusaha, di mana pada 2010 ditargetkan perbandingan pekerja tetap berbanding pekerja kontrak 10:90 atau 5:95. Guna memuluskan rencana tersebut dilakukan berbagai cara di antaranya PHK massal terhadap buruh tetap, penutupan perusahaan dengan alasan pailit yang disertai PHK massal, relokasi industri ke daerah dengan UMK lebih rendah disertai PHK massal dan perubahan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak, tawaran pensiun dini untuk sektor-sektor jasa seperti perbankan, pos, telekomunikasi, dan lain-lain.

Di wilayah Aspek Jawa Barat[64] saat ini baru mulai menyentuh fleksibilisasi. Di PT. Pos ada semacam *outsourcing*, dan program cuti bersambungan dengan pensiun sampai usia 46 tahun, di mana usia pensiun seharusnya 55 tahun. Dari total pekerja 23.000 orang sekitar 5 persennya yang merupakan pekerja *outsourcing*. Di Dapensos (Dana Pensiun PT Pos), di mana pekerja tetapnya di-PHK lalu direkrut lagi sebagai pekerja kontrak. Di PT Pos Pusat, pada 2007, memperkerjakan sekitar 1.000 orang akan dilakukan efisiensi hingga mencapai 300 orang. Di sektor perbankan, PHK dan tawaran pensiun dini terus digulirkan. Di Indosat praktik fleksibilisasi telah bergulir, saat ini jumlah pekerja kontrak dan *outsourcing* terus mendesak jumlah pekerja tetap.

Di perusahaan-perusahaan di wilayah DPC FSPMI Bandung Raya,[65] fleksibilitas dilakukan dengan istilah ”Pemutihan”.[66] Saat ini sedang berlangsung di banyak tempat, lajunya cukup cepat, sama dengan yang lain, yaitu dengan mengubah status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak bahkan dikenakan terhadap pekerja/buruh yang sama. Praktik fleksibilisasi dapat terlihat di PT. Berdikari, di mana pekerja *outsourcing* masuk sampai ke bagian produksi, berjumlah 150 orang. Kasus lainnya, pada awal 2007, yaitu CV Almas Metal Works yang mem-PHK seluruh pekerjanya dengan alasan pailit tanpa adanya penetapan pengadilan. Tidak lama setelah penutupan, perusahaan berjalan kembali dengan memperkerjakan pekerja kontrak dari PT Almas, yaitu perusahaan lain yang dimiliki oleh pemilik CV Almas metal Works. Akibatnya unit kerja FSPMI di CV Almas Metal Works menjadi hilang karena seluruh perangkat organisasi dan anggotanya dipecat.

Pekerja kontrak di perusahaan-perusahaan wilayah DPC KSPSI Cimahi mencapai sekitar 50 persen. Saat ini kasus demi kasus terus berdatangan mengenai pemutihan baik melalui PHK ataupun tidak. KSPSI banyak kehilangan pengurus unit kerjanya

(PUK) karena perusahaan pailit. Di antaranya, di PT. Reksindo Mangun Jaya (malfarel) dan PT. Korin Garmentama. Pengurangan anggota KSPSI di PT. Tiodor dari 400 anggota 2004 menjadi tinggal 25 orang di awal 2007. Di PT. Sansan Sagalatex dari 2.000 anggota 2004 jadi 1.100 saat ini. PT Pola Manggala Sejati, KSPSI kehilangan anggota hingga 1000 orang lebih. Di PT. Kahatex ribuan pekerjanya kontrak. Pekerja kontrak sulit diorganisir karena terdapat doktrinasi untuk menjauhi serikat, bahkan larangan menjadi anggota serikat terdapat dalam kontrak kerja.[67] Perubahan jumlah anggota akibat fleksibilisasi ini cepat sekali, sehingga serikat hampir tidak bisa memastikan berapa jumlah anggotanya.

Fleksibilitas di sektor tekstil dan garmen, pada 2003, di wilayah DPC SBSI ’92 Cimahi sekitar 50:50 antara buruh tetap dan kontrak atau *outsourcing* , dan diperkirakan 2010 hanya tersisa 3 persen buruh tetap. Khusus sektor tekstil di Cimahi, pengusaha banyak mengalihkan investasinya ke sektor manufaktur. Diperkirakan industri tekstil di Cimahi hanya akan bertahan hingga 2010. Di sektor garmen, pada 2007, ada 6 perusahaan yang siap memindahkan usahanya ke Subang dengan alasan UMK yang lebih rendah, yaitu sekitar 600 ribuan jauh di bawah UMK Cimahi. Relokasi industri disertai dengan perubahan sistem kerja, yang hanya merekrut pekerja kontrak. Pada 2006, terjadi PHK besar-besaran di PT. Antelas yang merelokasi usahanya dari Cimahi ke Cimareme. Di PT. Engal jelita PHK dilakukan terhadap 9000 orang pekerja. Menurut KSPSI, FSPMI, dan SBSI ’92, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dan Cimahi mengetahui aspek-aspek pelanggaran hukum tersebut, tapi berdiam diri saja, bahkan cenderung mendukung perusahaan. Mereka hanya menyarankan negosiasi bipartit.

Di perusahaan-perusahaan wilayah DPC KSPSI Cimahi, mekanisme penggeseran pekerja tetap jadi kontrak dilakukan dengan cara halus, seperti mengotak-atik penempatan pekerja tetap hingga semakin lama semakin tidak penting, bahkan cenderung memalukan seperti *cleaning service* dan bagian umum, tekanan-tekanan psikis, dan kecemburuan sosial, hingga pekerja tetap tidak lagi diberi pekerjaan dan akhirnya mengundurkan diri. Sampai pada cara paling terang-terangan, yaitu memerintahkan pekerja tetap menandatangani kontrak kerja untuk 6 bulan, yang serta merta mengubah status dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Padahal, hubungan kerja sebelumnya sama sekali belum terputus atau tidak pernah terjadi PHK.

Di PT. MW pengusaha kabur tanpa membayar upah buruhnya. Sementara aset perusahaan telah dijaminkan kepada bank untuk kredit yang diajukannya, sehingga terjadi perbenturan

kepentingan antara buruh dan pihak bank, ketika akan dilakukan eksekusi terhadap aset perusahaan tersebut.

Di DPC SBSI ’92 Cimahi terdapat 16 unit kerja yang berasal dari multisektor, 7 petugas komisariat tekstil dan sisanya komisariat garmen. Mekanisme fleksibilisasi biasanya dilakukan melalui relokasi industri, dan memasukan pekerja baru berstatus kontrak. Adapun cara-cara lain yaitu memanfaatkan pekerja magang, contohnya di PT. Tegar Tekstil, pekerja magang hanya dibayar transportasi dan uang makan. Padahal, mereka bekerja seperti layaknya pekerja lain. Mereka bekerja tanpa instruktur dengan target kerja dan standar produk untuk dijual tanpa upah yang layak.

Ketua DPC SBSI ’92 pun berpendapat, bahwa 2010 mungkin SBSI 92 Cimahi ini tidak akan bertahan lagi. Pengurangan anggota akibat fleksibilisasi terlihat sangat jelas seperti yang terjadi di PT. Sekawan Kerkop, SBSI ’92 semula memiliki 80 anggota, akibat efisiensi seluruh karyawannya dipindahkan ke perusahaan lain, akibatnya SBSI ’92 kehilangan seluruh anggota dan pengurus unit kerjanya.

Di sektor tekstil, fleksibilisasi dirasakan sebagai proses dehumanisasi. Seperti yang terjadi di PT Who Are You, di mana buruh dipekerjakan sampai 24 jam untuk mengejar target ekspor. Begitupun yang terjadi di PT. 66, selain pekerja dipekerjakan selama 24 jam mereka juga tidak dibayar sebagaimana mestinya, hingga ada istilah lembur mati, artinya bekerja lembur tapi tidak dibayar. Mereka juga dipaksa untuk kerja lembur, jika menolak akan dikenai hukuman fisik. Bagi mereka yang tetap melawan akan dimutasi, diberi tekanan-tekanan psikis bahkan hingga menyebabkan trauma. Di PT. Jasindo Sumber Prakarsa dikenal adanya sistem kerja bakti, yaitu bekerja tapi tidak dibayar di hari-hari libur. Untuk pekerja kontrak bekerja selama 8 jam perhari, kerja borongan dibayar sebanyak 2.500 rupiah per jam selama 4 bulan. Di PT. Parkes ada larangan menggunakan jilbab dan mereka dibayar di bawah UMK, tidak ada THR, dan bekerja di bawah tekanan. Hal serupa juga terjadi di Bogor Jawa Barat, dimana relokasi industri dilakukan sebagai dalih untuk mengubah sistem kerja menjadi pekerja kontrak seperti yang di lakukan oleh PT RF. Hitec Indonesia. Hal yang sama juga ditemui di Depok Jawa Barat, Tanggerang, Bekasi, Batam, Sumatra, Semarang, Surabaya, dan wilayah-wilayah industri lainnya.

Menurut KSPSI, fleksibilisasi ditujukan untuk menghilangkan serikat pekerja, jika dibiarkan 5-10 tahun mendatang KSPSI mungkin tinggal nama saja. Langkah-langkah yang dilakukan oleh DPC dalam menghadapi perkembangan praktik fleksibilisasi pasar tenaga kerja dengan melakukan konsolidasi anggota, dan melakukan negosiasi dengan Pemerintah Daerah, Disnaker, Apindo,

dan DPRD. Mereka mengonsolidasi anggotanya agar tetap dalam koridor hukum ketika perusahaan melakukan fleksibilisasi. Langkah nyatanya, KSPSI menolak RUUK dan Raperda Jabar tentang Ketenagakerjaan dan mendorong pemerintah untuk melakukan perjanjian dengan pengusaha, agar setiap berinvestasi di Cimahi harus mengutamakan hak buruh. Jika terjadi pailit, perusahaan harus memberi jaminan kepada pemerintah. Sedangkan di pusat telah ada banyak pertemuan untuk menyusun draft revisi Undang-undang Ketenagakerjaan versi buruh.

Konsolidasi anggota juga merupakan hal yang sulit. Seringkali serikat hanya mengklaim jumlah anggota, sehingga ketika Depnakertrans meminta verifikasi anggota, serikat tidak memiliki data lengkap. Seperti di SBSI ’92, pada 2007, jumlah anggota sekitar 1500-2000 orang yang berasal dari 16 Unit Kerja, tapi anggota riil hanya 3 unit kerja. Fenomena lain dari fleksibilisasi di sektor tekstil yaitu terjadinya feminisasi, yaitu semakin banyak pekerja perempuan yang dipekerjakan dibanding pekerja laki-laki terutama untuk sektor garmen.

b. Pendidikan Serikat

Selain memengaruhi kepadatan serikat, fleksibilitas juga memengaruhi kaderisasi serikat yaitu pendidikan serikat. Dengan banyaknya pekerja kontrak, maka pendidikan serikat cenderung tumbuh dan tumbang, di mana anggota yang mendapat pendidikan selalu berganti-ganti. Sehingga harus selalu memulai dari awal lagi. Hal ini menyulitkan serikat untuk memberikan pendidikan ke tingkat yang lebih lanjut. Pekerja kontrak sulit untuk mengikuti pendidikan serikat. Sehingga pelanggaran demi pelanggaran menjadi hal yang biasa dialami pekerja kontrak.

FSPMI telah memiliki kurikulum pendidikan sejak 2003. Silabus pendidikan tersebut memuat standar pendidikan dari pengurus pusat FSPMI dan pengurus tingkat perusahaan menjadikannya sebagai pedoman. Secara teratur, dibutuhkan waktu setidaknya satu tahun untuk menempuh pendidikan. Kenyataannya, tidak semua pengurus unit mampu menyelenggarakan pendidikan apalagi secara kontinu. Hal ini, disebabkan kebanyakan anggota tidak aktif dalam keseharian organisasi dan kurang terlibat dalam kegiatan organisasi, juga karena tersendat masalah biaya.

Akhirnya, penambahan kapasitas anggota, penambahan skill-skill dasar organisasi, dan penanaman nilai-nilai organisasi menjadi terhambat. Dalam jangka panjang hal ini bisa menumpulkan

organisasi. Dengan kata lain semakin sulit mencari kader untuk meneruskan kepengurusan organisasi.

Dengan adanya pekerja kontrak dan *outsourcing* melakukan pendidikan jadi semakin sulit. Karena jangka waktu kerjanya yang pendek hanya 3 bulan, 6 bulan, 1 tahun, atau 2 tahun. Walaupun banyak buruh yang bekerja dengan status kontrak selama bertahun-tahun mereka tetap sulit diajak untuk bergabung dengan serikat. Mereka tidak memiliki rasa aman dalam bekerja. Di sisi lain, serikat semakin kehabisan pekerja tetap karena PHK.

Dalam praktiknya, tumbuh dan tumbangnya pengurus tingkat perusahaan merugikan anggota, hubungan industrial yang telah dibangun bisa hancur lagi. Pengurus Unit Kerja (PUK) yang baru cenderung reaksioner dan merusak, sehingga sulit menemukan suasana yang kondusif di perusahaan. Apalagi, untuk menyusun kekuatan dan *collective bargaining* yang kuat, jadi lebih sulit lagi. Pengembangan organisasi menjadi terhambat dan sulit dalam membangun hubungan industrial yang sehat. Begitupun dengan transfer ilmu dan pengalaman jadi terhambat. Akibat lebih jauhnya, fungsi serikat jadi lemah.

Dengan adanya fleksibilisasi, menurut KSPSI, pendidikan serikat juga berkurang, karena aturan perusahaan yang menakut-nakuti pekerja untuk menjauhi serikat, dana tidak mencukupi, dan waktu pekerja yang habis untuk lembur. Mereka lembur karena upah yang kecil. Bahkan Sabtu dan Minggu pun kerap kali kerja lembur. Selain itu, anggota cenderung bersikap malas-malasan untuk mengikuti kegiatan serikat, termasuk pendidikan.

Pendidikan di SBSI '92, terdiri dari 5 tahap. Sejak 1998, pendidikan belum mencapai tahap akhir, karena jumlah anggotanya dan biaya yang dibutuhkannya tidak mencukupi. Sejak 2002, keanggotaan hanya sebatas nama di atas kertas, namun mereka tidak mau terlibat secara aktif dalam kegiatan-kegiatan serikat.

c. Finansial Organisasi

Finansial organisasi semakin menyusut seiring dengan berkurangnya anggota. Akibatnya, kegiatan organisasi terhambat. Walaupun sumber pembiayaan dari luar serikat tetap ada, tapi berkurang. Jika beberapa tahun ke belakang lembaga-lembaga seperti ILO (*international labor organisation*), FES (*friedricht ebert stiftung*), DGB, IMF (*international metal federation*), OXFAM, dan TIFA, sering membiayai kegiatan pendidikan serikat, mulai berkurang karena *funding* internasional telah mengurangi alokasi finansial untuk perburuhan di Indonesia.

Dana dari pemerintah juga telah banyak berkurang, dampaknya sangat terasa terutama bagi KSPSI, yang selama Orde Baru mendapat dukungan pemerintah. Walaupun terdapat dana untuk membiayai kegiatan serikat dari Jamsostek, tetapi banyak serikat yang administrasi keanggotaannya tidak tersusun rapi, sehingga dana tersebut tidak bisa dimanfaatkan. Pada akhirnya, serikat benar-benar harus mampu berdiri sendiri dan membiayai kegiatan organisasinya sendiri, terutama untuk pendidikan. Selama ini, kebanyakan serikat kurang memerhatikan iuran anggota.

Di FSPMI, iuran anggota sebesar 1 persen dari upah. Iuran ini merupakan iuran terbesar di kalangan serikat. Namun, dengan iuran yang terbilang besar ini pun FSPMI masih kekurangan dana untuk menyelenggarakan pendidikan dan advokasi anggota. Di KSPSI, iuran anggota masih beragam. Dana yang terkumpul tidak cukup untuk membiayai seluruh kegiatan organisasi. Dengan berkurangnya anggota, maka iuran yang masuk pun secara otomatis berkurang. Dengan semakin kecilnya upah buruh, maka partisipasi anggota semakin mengecil baik untuk menyumbangkan tenaga maupun finansial. Kegiatan serikat terancam berhenti.

Di SBSI '92, biaya keanggotaan hanya 0,5 persen dari UMK. Dengan adanya pengurangan anggota, maka semakin berkurang juga jumlah dana yang masuk ke kas organisasi. Sama seperti yang dialami KSPSI dan FSPMI, iuran anggota tidak mencukupi untuk menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi. Apalagi jumlah anggota menurun, sedangkan pekerja kontrak dan *outsourcing* sulit direkrut.

2. Strategi Pengorganisasian

Selama ini, strategi pengorganisasian yang dilakukan oleh serikat terbatas pada lingkungan pabrik. Menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat dapat didirikan di dalam maupun di luar perusahaan. Namun, secara administratif hanya serikat yang berbasis perusahaan saja yang dapat didaftarkan ke Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans), sedangkan serikat di luar perusahaan hanya dibatasi pada perkumpulan profesi seperti perkumpulan sopir minibus dan lain-lain.

Serikat pekerja/buruh yang berbasis kewilayahan, seperti SBJ (serikat buruh Jabotabek) dan SBM (serikat buruh medan) tidak dapat didaftarkan. Akibatnya, mereka tidak memunyai kewenangan secara hukum untuk mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan perusahaan.

Struktur serikat biasanya mengikuti struktur perusahaan, sehingga memudahkan untuk melakukan negosiasi. Namun dengan hadirnya perusahaan-perusahaan transnasional dan multinasional, maka serikat mengalami kesulitan dalam menghadapi manajemen internasional yang telah melewati batas-batas negara tersebut. Pengaruh manajemen internasional dari perusahaan-perusahaan transnasional dan multinasional menyebabkan serikat kesulitan untuk melakukan perundingan, karena mereka tidak menemukan kepastian, apakah pengambilan kebijakan dilakukan secara terpusat atau didistribusikan kemasing-masing wilayah.

Serikat buruh internasional telah mengupayakan *transnasional collective bargaining* untuk perusahaan-perusahaan transnasional dan multinasional berbentuk *code of conduct*, tapi tidak mengikat dan hanya berupa himbauan. Sehingga, penerapannya tidak selalu efektif.

Gerak modal yang semakin cepat memerlukan langkah startegis dari serikat untuk membuat keseimbangan baru agar pekerja/buruh tidak dirugikan akibat fleksibilitas modal dan integrasi ekonomi. Sehingga, serikat perlu mencari model pengorganisasian yang baru agar tetap dapat bertahan. Strategi pengorganisasian lain yang mulai diujicobakan adalah pengorganisasian basis komunitas. Integral dengan ide tersebut adalah mengorganisir pengangguran dan masyarakat sekitar pabrik.

IV. FLEKSIBILISASI PASAR KERJA DAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI INDONESIA

A. Fleksibilisasi dan Hukum di Indonesia

1. Fleksibilitas dan PKWT

Praktik fleksibilitas secara hukum masih illegal tetapi penerapannya marak dilakukan tanpa sanksi. Praktik yang dilakukan pelaku pasar untuk menjadikan pasar kerja di Indonesia menjadi lebih fleksibel di antaranya penggunaan pekerja tidak tetap melawan aturan yang berlaku. Menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, penggunaan pekerja tidak tetap diperbolehkan namun dengan pembatasan, yang diatur dalam Pasal 56 dan 64 UUK No. 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279). Pekerja tidak tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam penggunaannya dibatasi dalam jenis dan sifat pekerjaan tertentu

yang diatur dalam Pasal 59, 65, dan 66 UUK No.13 Tahun 2003. Aturan pelaksana Pasal 59 ayat (8) UUK No. 13 Tahun 2003 tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perusahaan mengurangi penggunaan pekerja tetap secara drastis di berbagai sektor terutama disektor garmen dan tekstil, sejak 2003. Praktik yang dilakukan perusahaan, di antaranya yaitu penggunaan pekerja tidak tetap untuk berbagai jenis pekerjaan bukan hanya pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau penggunaan produk baru saja, tapi juga memasuki pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus atau pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya bersifat tetap.

Praktik penggunaan pekerja tidak tetap untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat terus menerus tersebut di antaranya dilakukan oleh PT. Sanlit-Santo Plastik, PT. Sansan Lima, PT.Opelon Garment Indonesia, PT Berdikari, PT 66, PT who Are You, PT Almasindo, PT Indoputra Utamatex, di mana pekerja kontrak dan atau *outsourcing* dipekerjakan di bagian produksi dan manajemen.

Selain sifat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut, pelaksanaan kontrak kerja maupun prosedur perpanjangan dan atau pembaharuannya tidak sesuai mekanisme yang berlaku. Seperti yang terjadi di PT. 66, PKWT dibuat untuk 3 (tiga) tahun sekali atau 2 (dua) tahun sekali kemudian bukan diperpanjang atau diperbaharui, tapi dibuat surat lamaran yang baru di mana status kerjanya terhitung 0 (nol) tahun kembali. Di PT. CML pekerja kontrak membuat kembali lamaran kerja setiap 2 (dua) tahun sekali. Banyak di antara mereka yang telah bekerja selama belasan tahun. Praktik tersebut bertentangan dengan prosedur perpanjangan kontrak menurut Pasal 59 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003, sehingga berlaku Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, di mana PKWT tersebut menjadi PKWTT. Namun, pelanggaran terhadap ketentuan tersebut tidak mendapat sanksi yang tegas dari Dinas Tenaga Kerja setempat kendati mereka mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut.

Perusahaan mengetahui bahwa jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja kontrak tersebut tidak bersifat sekali selesai atau sementara. Terdapat faktor kesengajaan untuk melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Praktik pelanggaran hukum ketenagakerjaan tersebut berpola dan sistematis. Polanya, yaitu pasar kerja dibuat menjadi fleksibel. Perusahaan menghendaki agar penggunaan tenaga kerja sefleksibel mungkin. Sistematis karena manajemen perusahaan melakukan langkah-langkah fleksibilisasi secara bertahap dan terencana.

Praktik tersebut telah cukup merata dalam pasar kerja di Indonesia, dinas ketenagakerjaan setempat telah sering menerima kritikan, gugatan, dan protes dari serikat pekerja agar menindak perusahaan yang telah melanggar peraturan perundang-undangan. Namun, Dinas Tenaga Kerja hampir tidak melakukan penindakan. Seperti tertera dalam pernyataan sikap DPC SPN Kota Cimahi, Nomor: ORG.109/SPN/CMH/VIII/2007, sebagai berikut:

> Berdasarkan Undang-Undang No.3 Tahun 1951 dan undang-undang lainnya, bahwa untuk menjamin terlaksananya ketentuan peraturan perundang-undangan atau hukum di bidang ketenagakerjaan, maka kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan pada dinas tenaga kerja kependudukan dan catatan sipil (disnakerdukcasip) kota cimahi diberikan tugas dan kewenangan untuk melakukan pengawasan dan penindakan terhadap pelanggar hukum dibidang ketenagakerjaan.
>
> Dengan berpedoman pada ketentuan di atas, pada 6 maret 2007, telah kami laporkan kepada Disnakerdukcasip Kota Cimahi atas adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Kota Cimahi, namun sampai saat ini (15 agustus 2007) tidak ada satu pun pelanggar hukum (pengusaha) yang ditindak tegas dan diajukan ke pengadilan oleh Disnakerdukcasip Kota Cimahi, padahal pelanggaran hukum tersebut masih terus berlanjut.

Pernyataan serupa juga dilontarkan oleh DPC SPSI Cimahi dan SPMI Bandung Raya, yang menyatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dengan sengaja membiarkan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja kota Cimahi bukan satu-satunya yang membiarkan pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, tapi hal serupa juga terjadi di wilayah-wilayah lainnya dan hampir merata di Indonesia.

Hal ini, mencerminkan kebijakan pemberlakuan peraturan-peraturan ketenagakerjaan di Indonesia bukan untuk melindungi pekerja. Hal ini, terlihat dari beshiking pejabat pemerintah yang tidak memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Aturan ketenagakerjaan yang diatur dalam undang-undang seringkali hanya mengatur hal-hal yang bersifat umum tanpa memberikan parameter atau patokan yang jelas. Pelaksanaan hak dan kewajiban seringkali dilimpahkan kepada peraturan di bawahnya, seperti tingkat peraturan pemerintah atau keputusan menteri. Pemerintah seringkali tidak mampu menjaga konsistensi undang-undang di atasnya dengan peraturan pemerintah atau keputusan menteri di bawahnya. Sehingga, sering terjadi perbenturan aturan yang mengatur masalah yang sama. Perbenturan aturan tersebut menjadi pola umum yang dibentuk oleh lembaga legislatif dan eksekutif di Indonesia.

Undang-undang selalu dijadikan patokan *das sollen* yang mengatur perlindungan hak secara umum, kemudian pengaturan secara *rigid* diserahkan kepada eksekutif sampai level terendahnya yaitu pejabat pelaksana di lapangan yang mengeluarkan beshiking. Ketika pelaksana di lapangan seperti dinas tenaga kerja bagian pengawasan yang cenderung membiarkan terjadinya pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Pemerintah selaku badan eksekutif tentu memiliki kepentingan, sedangkan mekanisme kontrol masyarakat terhadap beshiking pejabat pemerintah sangat lemah. Di sinilah terbuka celah pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan diamini oleh pejabat pemerintah.

Kenaikan upah bukanlah alasan yang tepat bagi perusahaan untuk menggunakan pekerja tidak tetap untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat terus menerus. Biasanya, perusahaan menggunakan pekerja tetap untuk mengajari pekerja tidak tetap terlebih dahulu, tidak jarang akhirnya mereka mengerjakan pekerjaan yang sama secara berdampingan, namun pendapatan dan kesejahteraan pekerja kontrak lebih rendah dari pekerja tetap. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 23 *Universal Declaration of Human Rights* dan Pasal 7 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights :*

> Pasal 23 ayat (2) *Universal Declaration of Human Rights*
> Setiap orang, tanpa perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
> Article 7 ICESCR
> The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular:
> (a) Remuneration which provides all workers, as a minimum, with:
> (i) Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work;
> (ii) A decent living for themselves and their families in accordance with the provisions of the present Covenant;
> (b) Safe and healthy working conditions;
> (c) Equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subject to no considerations other than those of seniority and competence;
> (d) Rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays.

Ada corak yang berbeda dalam proses fleksibilisasi di sektor-sektor yang membutuhkan *skilled worker* dengan sektor yang membutuhkan *unskilled worker. Skilled* workers cenderung lebih dihargai oleh perusahaan daripada *unsklilled workers*. Di sektor yang membutuhkan keahlian seperti sektor jasa perbankan, fleksibilisasi menggunakan tawaran pensiun dini dengan jaminan

yang menggiurkan. Sedangkan di sektor yang kurang membutuhkan keahlian seperti sektor tekstil dan produk-produk tekstil cenderung menggunakan cara yang kasar, seperti PHK masal tanpa pesangon atau dengan pesangon tapi tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, ”pemutihan” yaitu pekerja yang telah lama bekerja diubah statusnya menjadi kontrak dan jasa kerjanya selama bertahun-tahun dianggap tidak ada, penutupan perusahaan disertai PHK, dan relokasi industri ke daerah dengan UMK (upah minimum kota/ kabupaten) yang lebih rendah.

Seperti yang terjadi terhadap 9 orang pekerja di CV Almas Metal Works, mereka menggugat perusahaan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan, berupa penutupan perusahaan secara sepihak tanpa pemberitahuan kepada pihak yang berwenang dan kepada pekerja. Gugatan pekerja tersebut berakhir dengan PHK pekerja. Sedangkan perusahaan kembali beroperasi dengan menggunakan pekerja kontrak. Bahkan, perusahaan telah beroperasi ketika kasus masih dalam proses pemeriksaan di pengadilan.

Selain penggunaan pekerja kontrak yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, penggunaan pekerja *outsourcing* juga seringkali bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Negara membatasi penggunaan tenaga kerja *outsourcing* pada jenis pekerjaan tertentu saja yang diatur dalam Pasal 65 dan 66 UU No.13/2003, Pasal 2-6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Nomor 220/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Ketentuan tersebut memberi perlindungan kepada tenaga kerja untuk memperoleh syarat-syarat kerja yang tidak merugikan. Juga, menjamin buruh *outsourcing* memiliki kepastian hukum. Pada kenyataannya, penggunaan pekerja *outsourcing* lebih mirip praktik percaloan tenaga kerja, di mana pekerja *outsourcing* dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan yang bersifat tetap. Seperti yang terjadi di PT Berdikari, pekerja *outsourcing* masuk ke bagian produksi. Penggunaan pekerja *outsourcing* melawan ketentuan hukum yang berlaku bukan hanya terjadi di PT. Berdikari, tapi terjadi di perusahaan-perusahaan lain. Pekerja *outsourcing* digunakan untuk bagian produksi, sedangkan pekerja tetap yang semula mengerjakan pekerjaan itu dikurangi secara bertahap.

Penggunaan pekerja tidak tetap yang didahului PHK massal tidak sah disertai dengan pelanggaran terhadap pemberian upah dan uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan

pesangon, di antaranya terjadi di CV. Almas Metal works, PT. Reksindo Mangun Jaya (malfarel) dan PT. Korin Garmentama, PT. Tiodor, PT. Sansan Sagalatex, PT. Pola Manggala Sejati, PT. Kahatek, dan lain-lain. Perusahaan-perusahaan tersebut seolah luput dari mata hukum sehingga dapat melakukan praktik melanggar hukum dengan leluasa.

2. Fleksibilitas untuk Mengurangi, Menghilangkan, dan atau Mengalihkan Resiko Gagal Bayar Pesangon

Pengurangan besar-besaran pekerja tetap tentu menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan pesangon, yang diatur dalam Pasal 156 UUK No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. 150 Tahun 2000. Menurut Apindo, tidak semua perusahaan menyisihkan dana pesangon untuk pekerjanya setiap bulan atau setiap tahunnya. Sehingga, jika muncul kewajiban pembayaran pesangon secara serentak, terdapat resiko gagal bayar. Pengusaha merasa keberatan dengan aturan pesangon di Indonesia yang dinilai terlalu berpihak kepada pekerja. Mereka mengusulkan agar besaran pesangon diturunkan, dan dibuat fleksibel.

Pemerintah menyusun peraturan pemerintah mengenai pesangon yang di dalamnya mengatur pengalihan resiko gagal bayar pesangon. Namun rancangan peraturan pemerintah tersebut mendapatkan tentangan yang keras dari berbagai serikat pekerja, di antaranya dengan dikeluarkannya **Deklarasi Fiducia,** pada 27 Maret 2007, yang ditandatangani oleh 12 serikat pekerja yang tergabung dalam LKS Tripartit Nasional. Nota penolakan tersebut dituangkan dalam Deklarasi Fiducia atau *Fiducia Statement*. Dalam RPP Pesangon tersebut pemerintah merencanakan penghapusan kewajiban pengusaha untuk membayar uang penghargaan masa kerja, pengurangan besaran maksimal bulan gaji pesangon dari 9 bulan gaji menjadi 6 bulan gaji, dan besaran maksimal gaji untuk menerima pesangon yaitu 5 (lima) juta rupiah.

3. Fleksibilitas untuk Mengurangi atau Menghilangkan Cuti

Kekakuan pasar kerja lainnya yang harus difleksibilisasi, yaitu cuti bagi pekerja, baik cuti haid, cuti panjang, dan cuti melahirkan. Ketentuan pemberian cuti bagi pekerja diatur dalam Pasal 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 UUK No. 13 Tahun 2003. Pengusaha menolak cuti panjang yang diatur oleh Pasal 79 Ayat 2 butir d UUK No. 13 Tahun 2003. Sehingga, dalam Revisi UUK No. 13 Tahun 2003, ketentuan

tersebut dihapus. Pemerintah menganggap cuti sebagai perlindungan yang berlebihan.

Seperti yang terjadi di PT. Benang Warna Indonusa, cuti haid hanya diberikan satu hari. Di PT. Sansan Lima, pekerja kontrak tidak mendapatkan cuti haid sama sekali. Di PT. Tegar Primanusantara, pekerja perempuan tidak mendapat cuti haid. Di PT. Mewah Niaga Jaya, pekerja yang mangkir kerja cuti tahunannya dipotong 3 (tiga) hari setiap 1 (satu) hari mangkir kerja, khusus pekerja perempuan mereka tidak mendapat cuti haid. Perusahaan menganggap cuti haid hanya menghambat produktivitas, sehingga dianggap sebagai kekakuan hubungan kerja. Tidak diberikannya cuti haid kepada pekerja perempuan, bertentangan dengan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 1993, indikasi perusahaan menghambat penikmatan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana dijamin oleh Pasal 11 ayat (1) butir f Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW).

Hak-hak lain yang tidak diberikan perusahaan kepada pekerjanya, yaitu perempuan yang keguguran kandungan seharusnya berhak mendapatkan hak istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan. Namun, seringkali dipersulit sehingga pekerja memilih untuk tetap bekerja.

Perusahaan harus menyediakan angkutan antara jemput untuk perempuan pekerja yang bekerja dan pulang pada pukul 23.00 s.d. 05.00. Kewajiban tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Di PT. Sanlit-Santo Plastik Jawa Barat pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 05.00 tidak disediakan angkutan antar jemput.

4. Fleksibilitas dan ”Pemutihan”

Praktik fleksibilitas lainnya ialah ”Pemutihan”, yaitu pekerja tetap yang masa kerjanya di atas 5 tahun, diberi sejumlah uang tertentu dan diubah status kerjanya menjadi kontrak. Pemberian uang tersebut bukanlah uang pesangon, karena perusahaan tidak melakukan PHK dan jumlahnya jauh di bawah ketentuan perundang-undangan. PT Reksindo Mangun Jaya (malfarel) dan PT Korin Garmentama, termasuk perusahaan yang melakukan pemutihan. Di PT Tiodor pemutihan dilakukan terhadap ratusan orang, awal 2007 lalu.

Praktik pemutihan di atas merupakan tindakan sepihak yang dipaksakan. Para pekerja tersebut tidak diperlakukan secara adil. Begitupun dengan kontrak kerja yang kemudian mereka tandatangani tidaklah mengatur syarat-syarat perburuhan yang adil, karena mereka di bayar lebih murah walaupun mengerjakan pekerjaan yang sama. Padahal, setiap pekerja berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil seperti yang diatur dalam Pasal 23 *Universal Declaration of Human Rights.*

Di sektor garmen dan tekstil para pekerja kontrak bukan hanya di bayar murah, tapi juga memiliki jam kerja yang panjang. Seperti di PT. Who Are You dan PT. Kahatex, jika perusahaan sedang mengejar target ekspor, maka diwajibkan bekerja selama 24 jam, tidak sedikit dari mereka yang harus dalam posisi berdiri selama jam kerja tersebut.

5. Fleksibilitas Mengurangi Berbagai Jaminan Bagi Pekerja

Praktik fleksibilitas lainnya, yaitu dengan tidak mengikutsertakan sebagian atau seluruh pekerja pada jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), seperti terjadi di PT. Sanlit-Santo Plastik, PT Benang Warna Indonusa, dan PT Opelon Garment Indonesia. JPK dan jaminan kesehatan serta kesejahteraan lainnya dipandang sebagai beban perusahaan.

Dalam konsep fleksibilitas, jaminan-jaminan tersebut bukanlah tanggung jawab perusahaan. Dalam rancangan Revisi UUK No.13 Tahun 2003, ketentuan Pasal 35 ayat (3) tersebut dihapus, sehingga tidak ada lagi kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan dan menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja.

6. Praktik Fleksibilitas dan Dehumanisasi

Demi produktivitas, tidak seluruh pekerja diberikan kesempatan untuk melaksanakan sholat jumat, hal ini terjadi di PT. Mewah Niaga Jaya dan PT. Kawi Mekar. Di PT. Parkes ada larangan menggunakan jilbab dan mereka dibayar di bawah UMK, tidak ada THR, dan bekerja di bawah tekanan. Hal ini, tentu bertentangan dengan Hak asasi manusia terutama yang tertuang dalam Pasal 18 *Universal Declaration of Human Rights* dan Pasal 29 UUD 1945. Fleksibilitas sebagai konsep yang dibawa oleh kaum liberal, mengarah pada dehumanisasi, di mana pekerja tidak lagi dipandang sebagai manusia yang memiliki jiwa, kehidupan sosial, dan perasaan.

7. Praktik Fleksibilitas Upah

Pada praktiknya, ketentuan pengupahan dipandang memberatkan perusahaan. Masih banyak perusahaan yang belum menerapkan upah minimum. Upah pekerja harian lepas di bawah upah minimum yang berlaku. Kerja lembur seringkali tidak tidak dibayar. Di PT. 66, selain pekerja dipekerjakan selama 24 jam, mereka juga tidak dibayar sebagaimana mestinya, sehingga ada istilah lembur mati artinya bekerja lembur tapi tidak dibayar. Mereka juga dipaksa untuk kerja lembur, jika menolak akan dikenai sanksi hukuman fisik. Bagi mereka yang melawan akan dimutasi, diberi tekanan-tekanan psikis, bahkan menyebabkan trauma. Di PT. Jasindo Sumber Prakarsa dikenal sistem kerja bakti, yaitu bekerja tapi tidak dibayar di hari-hari libur. Untuk pekerja kontrak bekerja selama 8 jam per hari, kerja borongan dibayar sebanyak 2.500 rupiah per jam selama 4 bulan.

8. Praktik Fleksibilitas Relokasi Perusahaan

Praktik lainnya, yaitu relokasi perusahaan. Seperti yang terjadi di Bogor Jawa Barat, di mana relokasi industri dilakukan sebagai dalih untuk mengubah sistem kerja menjadi pekerja kontrak, seperti di lakukan oleh PT. RF Hitec Indonesia. Hal yang sama juga ditemui di Depok Jawa Barat, Tanggerang, Bekasi, Batam, Sumatra, Semarang, Surabaya, dan wilayah-wilayah industri lainnya.

B. Dampak Lain Fleksibilitas

Fleksibilitas lebih banyak berhasil di negara-negara maju, namun seringkali gagal di negara-negara berkembang. Negara-negara yang dianggap berhasil menerapkan fleksibilitas di antaranya Amerika Serikat, negara-negara Eropa, Canada, dan negara maju lainnya.

Di Amerika Serikat, ketika pemerintah menerapkan fleksibilitas dan mengurangi perlindungan sosial terhadap pekerja, namun di saat yang bersamaan pemerintah meningkatkan jaminan perlindungan sosial terhadap kebutuhan-kebutuhan hidup dasar warga negaranya. Di Eropa, walaupun fleksibilitas juga dipandang mengurangi hak-hak pekerja, namun pekerja di sana masih memiliki *bargaining position* yang kuat karena sebagian besar tergolong *skilled worker*.

Fleksibilitas telah diterapkan di Afrika sejak 1990-an. Kegagalan pasar kerja di Afrika untuk menciptakan pekerjaan dengan upah yang baik disebabkan oleh penawaran buruh yang berlebih dalam bentuk pengangguran terbuka atau pertumbuhan sektor *self employment*. Ada tiga akibat dari pasar kerja yang fleksibel di Afrika. Pertama, upah riil menurun terus menerus. Kedua, kecenderungan upah untuk menyesuaikan diri dengan pengangguran. Dan ketiga, memperlebar kesenjangan upah antarsektor dan/atau perusahaan dari berbagai ukuran.[68]

Sedangkan di negara-negara berkembang corak industrinya sebagian besar masih pekerja *unskilled*. Begitupun dengan *supply* tenaga kerja yang tersedia juga sebagian besar tergolong *unskilled worker*. Di berbagai negara seperti Amerika Serikat, Inggris, Ireland, negara-negara Eropa lainnya, juga di negara-negara Asia dan Afrika, fleksibilisasi didahului oleh revisi undang-undang ketenagakerjaan yang menghapuskan atau mengurangi perlindungan sosial dan hak-hak pekerja.[69]

Namun, pemerintah memang menghadapi masalah lain yaitu persaingan kemudahan investasi beserta berbagai fasilitasnya dengan negara-negara tempat berinvestasi lainnya seperti Vietnam, China, dan India. Filipina menghapuskan upah minimum untuk industri tekstil dan pakaian jadi, di Bangladesh pemerintah untuk sementara memperkenalkan minggu kerja selama 72 jam dan terus mengecualikan EPZ dari hukum untuk menjamin kebebasan berserikat, di Dominika pengusaha menolak meningkatkan upah dan menuntut premi upah lembur dihapuskan. Berbagai tawaran diskon masalah pajak dan ketenagakerjaan dilakukan negara-negara untuk menarik investor. *Bargaining position* negara di hadapan modal begitu rendah, sehingga mereka tidak mampu melindungi rakyatnya.

Sama halnya di Indonesia, pemerintah berusaha menuangkan fleksibilitas pasar kerja dalam berbagai bentuk regulasi. Fleksibilitas muncul dalam regulasi pemerintah bukan hanya dalam bentuk rancangan revisi undang-undang ketenagakerjaan, tapi juga dalam bentuk rancangan peraturan daerah dan rancangan peraturan pemerintah. Regulasi pemerintah tersebut dibentuk guna memberi payung hukum terhadap praktik fleksibilitas yang telah lama dilakukan di lapangan. Pemerintah memandang bahwa perlindungan negara terhadap pekerja terlalu berlebihan, sehingga perlu dilakukan berbagai penyesuaian untuk mendorong kebijakan ketenagakerjaan yang fleksibel.

Untuk menarik investasi, pemerintah Indonesia hanya mengandalkan sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM), belum bergerak pada keunggulan lainnya seperti teknologi, atau jasa. Pemerintah sendiri tidak mendorong keunggulan lain itu

justru terus terfokus pada tenaga kerja yang murah dan banyak. Pendidikan di Indonesia semakin mahal, untuk tingkat SD dan SMP ada bantuan dari pemerintah, tapi SMU dan Perguruan Tinggi justru di cabut subsidi pendidikannya. Angkatan muda Indonesia justru menjadi calon tenaga kerja *unskilled*. Kabar buruknya lagi, pekerja *skilled* di Indonesia terkena dampak efisiensi perusahaan dan fleksibilitas perusahaan. Lebih ke arah tiadanya promosi dan kenaikan jabatan, seperti yang terjadi di Sampoerna, setelah manajemen pusat Sampoerna diganti Philip Moris, maka perusahaan melakukan efisiensi besar-besaran. Terjadi penghapusan uang makan, promosi yang seharusnya 6 bulan sekali tidak dilakukan bahkan dalam 2 tahun terakhir. Klaim kesehatan yang biasanya 1 hari dapat diambil, menjadi harus ditanggung oleh pekerja sendiri, lalu 1 bulan kemudian baru bisa diambil.

Praktik fleksibilitas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Selain itu, juga bertentangan dengan kaidah hukum internasional, di antaranya *Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia), *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR), ada pula instrumen-instrumen hukum internasional yang bersifat khusus yang berkaitan dengan pekerja yaitu deklarasi Philadelphia. Praktik fleksibilitas juga bertentangan dengan Instrumen hukum nasional yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, UUK No.13 Tahun 2003, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang - undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya.

Fleksibilitas telah memengaruhi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu mengurangi perlindungan negara terhadap pekerja/buruh. Pemerintah tidak lagi merasa perlu untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja. Perubahan-perubahan mendasar tersebut bukan hanya berpengaruh terhadap buruh tetapi berpengaruh juga terhadap serikat pekerja/serikat buruh. Dengan semakin menurunnya daya tawar buruh maka semakin menurun pula daya tawar serikat sebagai daya tawar kolektif.[70]

B. Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Pengorganisasian Serikat

Berbagai dampak ekstern dan intern mengiringi pendekatan pengorganisasian serikat. Secara ekstern, berkurangnya perlindungan negara telah menurunkan posisi tawar serikat di hadapan pengusaha dan pemerintah. Secara intern, fleksibilitas telah menyebabkan penurunan anggota serikat secara signifikan,

menghambat pendidikan serikat, dan mengurangi pendapatan serikat.

Perlindungan kebebasan berserikat merupakan hal yang mendasar dalam demokrasi. Serikat merupakan wadah pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya. Serikat pekerja merupakan organisasi kepentingan yang mewakili dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Setiap pekerja berhak berkumpul dan berserikat untuk membangun kekuatan kolektif.

UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, mengatur definisi yang sangat luas tentang pekerja/buruh. Sehingga siapapun yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dapat menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Namun, dalam kenyataannya sebagian besar atau bahkan hampir seluruh anggota serikat pekerja/serikat buruh adalah pekerja tetap.

Pekerja kontrak atau *outsourcing* jarang bergabung dengan serikat. Hal ini disebabkan oleh, pertama, secara internal para pemimpin pekerja belum memandang pekerja kontrak sebagai calon anggota karena masa kerja mereka yang relatif singkat, kalaupun ada yang telah bekerja selama bertahun-tahun tetap saja pekerja kontrak jarang mau bergabung dengan serikat. Kedua, secara eksternal, adanya larangan dari pihak manajemen kepada pekerja kontrak untuk bergabung dengan serikat dengan ancaman kontraknya akan diputus. Ketiga, kecemburuan sosial di antara pekerja tetap dan pekerja kontrak mengenai kesejahteraan dan upah yang berbeda.

Dengan maraknya pergeseran penggunaan pekerja tetap menjadi pekerja tidak tetap, maka keanggotaan serikat semakin kecil akibat banyaknya pekerja tetap yang menjadi anggota mereka terkena PHK. Sedangkan jumlah pekerja tidak tetap terus bertambah.

Fungsi serikat sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) seringkali tidak efektif. Perusahaan sulit diajak berunding dalam pembuatan PKB. Walaupun serikat telah memperoleh nomor pencatatan dari pihak berwenang, dan telah memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada perusahaan, namun perusahaan seringkali belum mengakui hak serikat. Ketika suatu serikat pekerja secara resmi berdiri, pengurus serikat malah mendapat tekanan-tekanan dari perusahaan berupa pemindahan bagian, pengurangan tanggung jawab, sampai tekanan psikologis yang membuat mereka merasa tidak lagi nyaman bekerja.

Serikat pekerja sering tidak dilibatkan dalam pembuatan peraturan perusahaan, seperti yang terjadi di PT. Sanlit Santo plastik, PT Benang warna Indonusa, PT Mewah Niaga Jaya, dan PT Tegar Primanusantara. Padahal, menurut Pasal 110 ayat (1) dan (2),

UUK No. 13 Tahun 2003 seharusnya perusahaan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja. Pelanggaran terhadap PKB yang telah terbentuk juga kerap kali terjadi, namun tidak ada sanksi dari pihak berwenang. Pelanggaran kebebasan berserikat juga sering terjadi, seperti pemberangusan serikat dengan cara melakukan PHK terhadap seluruh pengurusnya.

Pengorganisasian serikat merupakan keseluruhan aktivitas untuk meningkatkan jumlah anggota serikat dan meningkatkan kesadaran anggota. Semakin banyak jumlah anggota yang bernaung di dalamnya, maka serikat tersebut akan semakin kuat. Namun, jika serikat kehilangan banyak anggota, maka serikat menjadi lemah. Di wilayah Cimahi, ketua SPMI, sekretaris SPSI, dan ketua SBSI '92 mengakui bahwa jika tidak diambil tindakan secepatnya maka keberadaan serikat mereka akan terancam. Bahkan, menurut SBSI '92, mereka belum tentu sanggup bertahan hingga 2010. Karena anggotanya terus menyusut, pada 2007 ada enam perusahaan yang akan tutup, baik karena relokasi, penutupan, maupun mengalihkan jenis usahanya.

Selama ini, hanya serikat pekerja yang berbasis perusahaan saja yang bisa memperoleh nomor pencatatan, sedangkan serikat pekerja yang berbasis di luar perusahaan tidak bisa. Salah satu contohnya SBJ (serikat buruh Jabotabek), serikat ini berbasis kewilayahan yaitu wilayah Jabotabek. Pekerja yang bekerja di wilayah Jabotabek dapat bergabung dalam serikat ini, walaupun pekerja berpindah-pindah perusahaan ia tidak akan kehilangan keanggotaannya. SBJ telah memperoleh nomor pencatatan namun dengan status DPW (dewan pimpinan wilayah). Anggota SBJ yang diakui hanya anggota yang bekerja di sektor formal saja, tapi anggota di sektor informal tidak diakui.

Di negara-negara lain muncul konsep serikat pekerja industrial, seperti di Korea. Perusahaan-perusahaan yang memiliki sektor yang sama bergabung dalam serikat industrial misalkan sektor metal, tekstil dan produk tekstil, jasa angkutan dan sebagainya. Di Indonesia, pada umumnya serikat pekerja berbasis multisektoral seperti SPSI, SPN, SBSI, dan lain-lain. Adapun SPMI, pada 2007, telah memiliki divisi aneka industri, sehingga mereka juga dapat mengorganisir pekerja selain sektor metal.

Dalam perundingan-perundingan internasional, seperti perundingan yang diselenggarakan oleh WTO, mereka menggunakan kategori sektoral untuk membahas isu perburuhan. Sehingga perwakilan serikat pekerja yang diundang dilihat berdasarkan sektornya. Keanggotaan serikat pekerja di Indonesia yang multisektoral membuat sulit dalam menentukan serikat mana yang dapat diundang ke pertemuan internasional.

UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh belum mengatur secara jelas mengenai kemungkinan mendirikan serikat pekerja berbasis kewilayahan ataupun serikat industrial. Sehingga dengan konsep serikat perusahaan yang ada saat ini, serikat pekerja menghadapi banyak hambatan dalam pengorganisasiannya, di antaranya penurunan jumlah anggota hingga hampir 50%, kekakuan pemerintah yang hanya mengakui serikat berbasis perusahaan, ketidakjelasan dalam menafsirkan definisi serikat di luar perusahaan.

C. Kondisi Serikat Pekerja dalam Menghadapi Fleksibilitas Pasar Ketenagakerjaan

Dengan diterapkannya pola hubungan industrial yang fleksibel, kondisi serikat pekerja/serikat buruh semakin melemah. Resistensi serikat terhadap pelanggaran aturan ketenagakerjaan semakin berkurang. Aksi demontrasi yang digelar cenderung menuntut pesangon atau pembayaran upah akibat PHK atau penutupan perusahaan. Semakin lama basis perusahaan serikat pekerja semakin berkurang.

Di sisi lain, pengorganisasian serikat masih begitu kaku, yaitu terpaku pada pekerja formal berbasis perusahaan saja. Sedangkan fleksibilitas justru menghendaki agar hubungan kerja semakin fleksibel seperti penggunaan *homeworkers* dan subkontrak. Jika serikat tidak berubah maka lambat laun basisnya akan habis.

Untuk itu, serikat perlu menyusun strategi baru guna menghadapi fleksibilitas pasar kerja yang terjadi di berbagai negara. Di antaranya; pertama, secara internal, serikat perlu membenahi diri, memperkuat konsolidasi, melakukan demokratisasi, mengorganisir pekerja kontrak dan *outsourcing*, mengorganisir pekerja formal dan informal yang memiliki hak yang sama sebagai pekerja dalam kebebasan berorganisasi, serta melakukan pendidikan dan pelatihan yang memadai.

Kedua, secara eksternal, serikat pekerja dapat mengusulkan penafsiran terhadap Pasal 1 butir 3 UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh mengenai serikat pekerja di luar perusahaan. Sehingga, dapat memberi payung hukum kepada pengorganisiran pekerja kewilayahan.

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. **Pengaruh fleksibilisasi pasar ketenagakerjaan terhadap pengorganisasian serikat pekerja/buruh** di Indonesia, yaitu mengurangi peran dan fungsi serikat, menurunkan posisi tawar serikat di hadapan pengusaha dan pemerintah, menurunkan kepadatan serikat, menurunkan kualitas dan kuantitas pendidikan serikat, dan menurunkan pendapatan serikat. Dalam jangka panjang, fleksibilitas dikhawatirkan mengancam eksistensi serikat pekerja/buruh di Indonesia.
2. **Kondisi** serikat pekerja/buruh di Indonesia dalam Fleksibilisasi Pasar Ketenagakerjaan, yaitu secara eksternal, serikat tidak memiliki posisi tawar yang tinggi di hadapan pemerintah dan pengusaha untuk memengaruhi kebijakan baik di lingkungan perusahaan, daerah, ataupun nasional. Secara internal, kondisi serikat semakin melemah karena kehilangan banyak anggota, kegiatan pendidikan sering terhambat, dan pengurangan pendapatan serikat secara drastis. **Strategi** serikat pekerja/serikat buruh dalam menghadapi fleksibilitas, yaitu dengan melakukan pembenahan secara internal dan mengaktifkan konsolidasi anggota, memberikan bantuan hukum kepada anggota melalui advokasi, meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pekerja melalui pendidikan dan pelatihan, memperluas basis pengorganisasian, bahkan beberapa di antaranya melewati batas-batas perusahaan, dan mengefektifkan iuran anggota. Secara eksternal, strategi serikat dalam menghadapi fleksibilitas bukan hanya melakukan aksi demonstrasi dan pemogokan, tapi melalui loby-loby dan usulan-usulan kepada pemerintah agar fleksibilitas tidak merugikan pekerja.
3. Serikat perlu memperbarui konsep pengorganisasiannya. Bukan hanya berbasis perusahaan, tapi mulai berbasis komunitas. Sehingga, bukan hanya mengorganisir pekerja formal, tapi juga dapat mengorganisir pekerja informal, pengangguran, dan anggota masyarakat lainnya. Bagi serikat perusahaan yang ada, perlu untuk melakukan pengorganisasian pekerja tidak tetap seperti pekerja kontrak dan *outsourcing*. Maka, UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh perlu diterjemahkan secara lebih luas lagi terutama Pasal 1 butir ke 3 mengenai serikat pekerja di luar perusahaan.
4. Serikat perlu melakukan pembenahan secara eksternal dan internal. Kondisi dan situasi ketenagakerjaan, modal, teknologi dan informasi saat ini telah jauh berubah, maka serikat pun perlu secara aktif terus memperbaiki diri. Secara

eksternal, serikat perlu mendorong pemerintah untuk konsisten terhadap kaidah dasar dan tujuan negara, yaitu kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Serikat juga perlu melaksanakan peranan dan fungsinya sebagai representasi pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha. Secara internal, serikat perlu lebih giat melakukan pengorganisasian bahkan melewati batas-batas perusahaan. Serikat juga perlu mengintensifkan konsolidasi anggota, pendidikan, advokasi, solidaritas, dan membangun kesadaran kolektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003

Coleman J. *The Compulsive Pressures of Democracy. In unionism*. Dalam *Labor and Trade Unionism: An Interdiciplinary Reader*. New York dan London. 1960.

Dunkley, Graham. *Free Trade Adventure The WTO, The Uruguay Round and Globalism- a critique*. Zed Books. London and New york. 2000.

Economic And Social Affects Of Multinational Enterprises In Export Processing Zones. International labor office. A joint publication by the UN centre on transnational corporations and the international labour organization. Geneva. 1988.

Edelstein dan Warner. *Comparative Union Democracy: organisation and opposition in British and American Unions*. London. 1975

Fiorito, J. dkk. *National Union Effectiveness In Organizing: Measures and Influences*. Industrial and Labor Relations Review. 1995.

Hemingway J. *Conflict and Democracy: Studies in Trade Union Government*. Oxford. 1978.

Hyman dan Fryer. *Trade Union: Sociology and Political Economy. Dalam Trade Unions Under Capitalism*. 1978.

John W. Budd. *Labor Relations: striking a balance*. (IIEF) the Indonesian Ineternational Education Foundation. Americas. New York. 2005. John adalah profesor pusat hubungan industrial di universitas Minnesota's carlson school of management dimana ia mendapatkan gelar profesornya.

Lipset S. *The Political Process in Trade Unions: A theoretical statement*. Dalam Labor and Trade Unionism: An interdiciplinary Reader. New York dan London. 1960:217

Munck, Ronaldo, *Globalization and Labour: The New Great Transformation*, London: Zid Books, 2003.

Rigged Rules and Double Standards. Trade, Globalisation, and The Fight Against Poverty. n (o) vib Oxfam net herlands. Make trade fair. Met Nederlandse Samenfatting. Netherland. 2002.

Soerjono Sukanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 1986, hlm. 34

---------,*Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986, hlm. 52

Standing, Guy, *Global Labour Flexibility, Seeking Distributive Justice*, New York. Sint Martin Press, 1999. and Ronaldo Munck, Globalization and Labour: The New Great Transformation, London, Zid Books, 2003; hal. 33.

Sunaryati Hartono. *Apakah The Rule Of Law Itu?* Alumni. Bandung. 1976.

Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat .

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1993 tentang Tenaga Kerja.

Undang-undang Nomor 9 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah

Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi

Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus

Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor kep.101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP.150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

Deklarasi Philadelphia

Deklarasi Fiducia

International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)

Konvensi ILO No.87 mengenai *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise* tahun 1948.

Konvensi ILO No. 102 mengenai standar minimum.

Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW).

Indonesia-letter of intent, *memorandum of economic and financial policies, and technical memorandum of understanding.* Jakarta, Indonesia, 18 Maret 2003.

Laporan Ilmiah

Daniele Meulders and Luc Wilkin. *Labour Market Flekxibility: Critical Introduction To The Analysis Of A Concept.*

Geeta Kingdon, Justin Sandefur and Francis Teal. *Labor Market Flexibility, Wages and Incomes in sub-Saharan Africa in the 1990s.* June 2005. Centre for the Study of African Economies Department of Economics University of Oxford.

Jalan Menuju Pemulihan: Memperbaiki Iklim Investasi di Indonesia: Asian Development Bank, 2005 (working paper versi Bhs Indonesia)

*Managing Competitiveness In A Changing Worl*d. Discussion paper for the consultation with the OECD committee.2004. BIAC (business and industry advisory committee to the OECD.

Tjandraningsih, Indrasari & Ika Wahyu Priaryani. Revisi Undang-undang Ketenagakerjaan 13/03 Bukan hanya Urusan Buruh Pabrik. Pusat Analisis Sosial Akatiga. (Peneliti

Perburuhan AKATIGA – Pusat Analisis Sosial), 21 Nov 2006.

Jurnal Ilmiah

Allan McChesney, *Memajukan dan Membela Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya: Sebuah Buku Pegangan,* Insist Press, Yogyakarta, 2003, hlm.9

Juwana, Hikmahanto. *Politik Hukum Undang-undang Bidang Ekonomi di Inonesia.* Jurnal Hukum Bisnis. Volume 23-no.2 tahun 2004.

M. Sumartono. *Industri Post-Fordisme Dan Fleksibilisasi Hubungan Kerja*. Jurnal FPBN Vol IV. Jakarta. 2006.

M.Sumartono. *Memburu Revisi UU 13/2003. Selamat Tinggal Proteksi, Selamat Datang Liberalisasi.* Jurnal FPBN Vol IV. Jakarta. 2006.

Martin Manurung, *Paradoks Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja.* Jurnal FPBN Vol IV. Jakarta. 2006.

LIPS. *Pengorganisasian Buruh dalam Situasi yang Berubah*. SEDANE jurnal kajian perburuhan. 2005.

Mansour Fakih, *Menegaskan Kembali Komitmen HAM,* Jurnal Ilmu Sosial Transformatif: Hak-Asasi Manusia: Antara Sekenario Kemanusiaan dan Proyek Global Edisi 8 Tahun II. Jakarta. 2001.

Measuring Labour Market Flexibility In The OECD Countries. Journal Empirica. Jakarta. 2004.

Michele T. Ford. *Demokrasi Serikat Buruh; Sebuah Tinjauan Teoritis*. SEDANE Jurnal kajian Perburuhan. LIPS. Bogor. 2005.

Makalah

Bonnie Setiawan. *Ekonomi Pasar yang Neo-Liberalistik Versus Ekonomi Berkeadilan Sosial.* Disampaikan pada Diskusi Publik "Ekonomi Pasar yang Berkeadilan Sosial" yang diadakan oleh 'Forum Komunikasi Partai Politik dan Politisi untuk Reformasi' tanggal 12 Juni 2006 di DPR-RI. Jakarta. Beliau adalah Direktur Eksekutif di Institute for Global Justice (IGJ).

Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional. *Masalah-Masalah yang Dihadapi Serikat Buruh*. 2005. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

Djimanto,Sekjen Apindo. *Metamorfosa Komposisi Pekerja/Buruh Permanen dan Pekerja/Buruh Kontrak (Demi Solvabilitas Neraca).* DPN APINDO. Disampaikan dalam simposium Ketenagakerjaan di Indonesia di Hotel Borobudur. Jakarta. 2005.

---------,*PHK Di Tinjau Dari Perspektif Pengusaha*. DPN APINDO. Disampaikan dalam simposium Ketenagakerjaan di Indonesia di Hotel Borobudur. Jakarta. 2006.

Rachman, Hasanuddin. *Rencana Revisi UUK dan Harapan Dunia Usaha*. DPN APINDO. Disampaikan dalam simposium Ketenagakerjaan di Indonesia di Hotel Borobudur. Jakarta. 2006.

---------,*Data Ketenagakerjaan "Pengangguran"*. DPN APINDO. Disampaikan dalam simposium Ketenagakerjaan di Indonesia di Hotel Borobudur. Jakarta. 2005.

---------,*Menggapai Pencapaian Kebutuhan Hidup yang Layak.* DPN APINDO. Disampaikan dalam simposium Ketenagakerjaan di Indonesia di Hotel Borobudur. Jakarta. 2006.

---------, *Pengaruh Kebijakan Hukum Bagi Dunia Usaha.* DPN APINDO. Disampaikan dalam simposium Ketenagakerjaan di Indonesia di Hotel Borobudur. Jakarta. 2006.

FPBN, *"Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja: Solusi untuk Siapa?"*, rekaman proses Seminar Nasional, JMC Jakarta, 15 Desember 2004.

Kasbi Jawa Barat. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

Sumber Lainnya

Notulensi Diskusi LIPS dan PRAXIS. *Jebakan Globalisasi dan Tantangan Pengorganisasian Buruh Saat Ini.* Salemba Tengah, 13 April 2005.

Notulensi Diskusi. *Politik Gerakan Buruh dan Strategi Pengorganisasian Buruh dalam Cengkeraman Rezim Predatoris.* Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS), Bogor. Lembaga Kajian Praxis, Jakarta. 2 Januari 2006.

Kamus

John M, Echols dan Hassan sadily. Kamus Inggris Indonesia. Gramedia. Jakarta. 2004.

John M, Echols dan Hassan sadily. Kamus Indonesia Inggris. Gramedia. Jakarta. 2004.

Wawancara
Wawancara dengan Jinto, Sekretaris DPC KSPSI Cimahi. Februari 2007.
Wawancara dengan Asep, Ketua DPC SBSI '92 Cimahi. Februari 2007.
Wawancara dengan Sarbilar Rosyad, Ketua DPC FSPMI Bandung Raya. Februari 2007.
Wawancara dengan Candra Mahlan, pengamat perburuhan. Juli 2006.
Wawancara dengan Yudi dari Aspek Jawa Barat. Maret 2007.

Catatan Kaki

---

[1] Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi [www.setneg.co.id].

[2] Kompas [19/09/05] Hidup Layak dan Upah Minimum Positif bagi Dunia Usaha dan Pekerja [04/10/05] Ribuan Buruh Demo Tuntut Kenaikan Upah [12/10/05] Sulit Mencapai Pertumbuhan Ekonomi 6 Persen pada Tahun 2006; [27/10/05] Buruh Demo untuk Tuntut Kenaikan Upah [29/10/05] Dalam Cengkeraman Pasar [15/11/05] Upah Buruh Habis untuk Biaya Transportasi Kerja Keras dan Berhemat Belum Mengatasi Masalah [16/11/05] Pekerja Harapkan Upah Minimum Naik; Pengusaha Siasati Upah Buruh, Menteri Diminta Turun ke Lapangan; Sudah Kerja Rangkap, Upah Tetap Tak Cukup; [29/12/05] Ubah sistem pengupahan nasional; [04/03/06] Banyak yang Merugi akibat Biaya Tinggi [8/3/06] Aliansi Buruh Menggugat Revisi UU Ketenagakerjaan [28/02/06] Para Buruh Ajukan Tuntutan Baru; Upah Buruh Maspion agar Diselesaikan Kekeluargaan [16/03/06] Buruh Rokok Unjuk Rasa, Mereka Tidak Diantar dan Dijemput Lagi.

[3] Pusat Analisis Sosial Akatiga, Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan 13/2003 Bukan hanya Urusan Buruh Pabrik. Indrasari Tjandraningsih & Ika Wahyu Priaryani (Peneliti Perburuhan AKATIGA – Pusat Analisis Sosial), 21 Nov. 2006

[4] LIPS. *Pengorganisasian Buruh dalam Situasi yang Berubah*. SEDANE Jurnal Kajian Perburuhan. 2005.

[5] M. Sumartono. *Industri Post- Fordisme dan Fleksibilisasi Hubungan Kerja*. 13 oktober 2006. www.fpbn.mht

[6] *Ibid.*

[7] Penyebarluasan agenda-agenda ekonomi neoliberal ke seluruh penjuru dunia, menemukan momentum setelah krisis keuangan di Amerika Latin, pada 1980-an. Sebagaimana dikemukakan Stiglitz, dalam rangka menanggulangi krisis moneter, Departemen Keuangan AS, Bank Dunia dan IMF sepakat meluncurkan sebuah paket kebijakan ekonomi yang dikenal dengan paket kebijakan Konsensus Washington. Konsensus Washington merupakan program penyesuaian struktural IMF, yang meliputi: (1) Pelaksanan kebijakan anggaran ketat, termasuk penghapusan subsidi negara. (2) Liberalisasi sektor keuangan. (3) Liberalisasi sektor perdagangan, dan (4) Privatisasi BUMN.

[8] Indonesia-letter of intent, *memorandum of economic and financial policies, and technical memorandum of understanding*. Jakarta, Indonesia, 18 Maret 2003.

[9] Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2005. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional*. [www.bappenas.go.id]

[10] Martin Manurung, *Paradoks Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja*. www.indoPROGRES.com

[11] *Ibid.*
[12] *Ibid.*
[13] Warisan Fordisme yang dapat kita lihat antara lain: *Pertama*, proses produksi dikenal spesialisasi kerja, subproduksi atau sistem line. Ini bisa diamati di pabrik sepatu, garmen atau bahkan pada produk lain. Menurut teori Ford, dengan cara memecah-mecah proses produksi, waktu yang dibutuhkan lebih efisien. Menurut catatan Ford, pada 1913, dengan cara produksi demikian, ia membukukan pengurangan waktu produksi untuk membuat 1 buah sasis mobil dari 728 menit menjadi 93 menit. *Kedua*, pada 1914, Ford memopulerkan upah minimum. Pada waktu itu, ia memperkenalkan "1 hari 5 US dollar", dua kali lipat dari upah pabrik mobil sejenis. Pada saat yang sama, ia juga memberlakukan pengurangan jam kerja dari 9 menjadi 8 jam sehari. Dan dari 8 jam kerja per hari, aktivitas pabrik tetap 24 jam dengan 3 sift kerja. *Ketiga*, Fordisme sebetulnya menerapkan sisi loyalitas buruh, aturan yang ketat, memata-matai buruh dan menggunakan kekerasan untuk mencegah terbangunnya kekuatan.
[14] *Loc.cit.*
[15] Bonnie Setiawan. *Ekonomi Pasar yang Neo-Liberalistik Versus Ekonomi Berkeadilan Sosial.* Disampaikan pada Diskusi Publik "Ekonomi Pasar yang Berkeadilan Sosial" yang diadakan oleh 'Forum Komunikasi Partai Politik dan Politisi untuk Reformasi', 12 Juni 2006 di DPR-RI. Jakarta.
[16] *Ibid.*
[17] *Ibid.*
[18] *Ibid.*
[19] Diadaptasi dari Ronaldo Munck, Globalization and Labour, London: Zid Book, 2003, hal. 94. Rasyidi Bakri. Buruh dalam cengkraman globalisasi. [www.indoPROGRES.com].
[20] *Managing competitiveness in a changing world*. Discussion paper for the consultation with the OECD committee.2004. BIAC (business and industry advisory committee to the OECD.
[21] Measuring Labourmarket flexibility in the OECD countries. Journal Empirica. 2004.
[22] *Ibid.*
[23] *Ibid,* hlm 4.
[24] Standing, Guy, *Global Labour Flexibility, Seeking Distributive Justice*, New York. Sint Martin Press, 1999. and Ronaldo Munck, Globalization and Labour: The New Great Transformation, London, Zid Books, 2003; hal. 33. M. Sumartono. *Selamat Tinggal Proteksi, Selamat Datang Liberalisasi*. [www.fpbn.mht]
[25] Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. www.setneg.co.id
[26] Bentuk dan fungsi kekuatan kolektif itu banyak ragamnya tidak hanya dalam bentuk penuntutan saja. Sebagai contoh: a. Kesadaran untuk menampung iuran atau membayar iuran. Jika serikat buruh tidak memunyai iuran dan dana untuk aktivitas kelompok, akan berakibat timpangnya serikat buruh tersebut dalam melakukan aktivitas pengorganisasian dan membangun kekuatan kolektif. b.Melakukan pendidikan yang berkala terhadap anggota dan rekan sesama buruh. c. Merumuskan permasalahan organisasi dan memecahkan masalah secara bersama. Jika hal ini dilakukan berarti aktivitas organisasi dipikirkan dan menjadi tanggung jawab bersama. *Kekuatan Kolektif dalam Pengorganisasian Serikat Buruh*.
[27] LIPS. *Pengorganisasian Buruh dalam Situasi yang Berubah*. SEDANE Jurnal Kajian Perburuhan. 2005.
[28] Pengorganisasian buruh di Argentina mampu menjembatani buruh formal dan informal, elemen-elemen masyarakat, dengan pengorganisasian berbasis komunitas. Gerakan komunitas jauh lebih efektif daripada gerakan buruh berbasis pabrik, karena komunitas merupakan gabungan buruh formal, masyarakat (termasuk penganggur) dan buruh sektor informal. Pengorganisasian komunitas di Argentina nonpartisan, dilakukan dengan gagasan

bahwa pengorganisasian buruh tidak sebatas tembok pabrik. (Notulensi Diskusi LIPS dan PRAXIS. *Jebakan Globalisasi dan Tantangan Pengorganisasian Buruh Saat Ini*. Salemba Tengah, 13 April 200)

[29] U.S. *Bureau of Labor Statistics News Release*, [www.bls.gov/news.release/union2.toc.htm]. 22 april 2002.

[30] *Ibid.*

[31] Serikat di Jepang seringkali dikarakterkan sebagai kooperatif atau konsensual. Serikat perusahaan sangat memerhatikan kinerja perusahaan dan menyesuaikan permintaan dengan kesepakatan. Serikat hanya memiliki sedikit dorongan untuk mengorganisasi serikat baru atau perusahaan lain dan secara keseluruhan solidaritas gerakan buruhnya rendah.

[32] Di atas kertas, hukum Mexico memberikan perlindungan yang sangat kuat untuk pekerja dan serikat, tapi penegakan secara luas dipertanyakan, lebih lagi, negosiasi buruh dan serikat secara tradisional telah dikontrol oleh pemerintah sebagai bagian dari strategi pengembangan ekonomi.

[33] Pendefinisian undang-undang seperti ini untuk membedakan bentuk lain dari hukum yang tidak dibuat secara sengaja dan tidak tertulis, yaitu hukum adat, dan juga pembentukan hukum yang dibuat oleh institusi non negara seperti perjanjian antar subjek hukum perdata. *Jurnal hukum bisnis*. Volume 23-no.2 tahun 2004.

[34] *Ibid.*

[35] *Ibid.*

[36] *Usulan revisi undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pemerintah*. 2005

[37] H. Hasanuddin Rachman. *Data Ketenagakerjaan "pengangguran*". DPN Apindo

[38] *Ibid.*

[39] *Ibid.*

[40] FPBN, *"Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja: Solusi untuk Siapa?",* rekaman proses Seminar Nasional, JMC Jakarta, 15 Desember 2004.

[41] *Ibid.*

[42] Sumber: *Jalan Menuju Pemulihan: memperbaiki iklim investasi di Indonesia:* Asian Development Bank, 2005 (working paper versi Bhs Indonesia)

[43] Djimanto, Sekjen Apindo. *Metamorfosa Komposisi Pekerja/Buruh Permanen dan Pekerja/Buruh Kontrak (Demi Solvabilitas Neraca).* DPN Apindo. 2005.

[44] Wawancara Jinto, Ketua DPC KSPSI Cimahi. Februari 2007.

[45] H. Hasanuddin Rachman, Ketua DPN Apindo 2005. *Rencana Revisi UUK dan Harapan Dunia Usaha*. Djimanto, Sekjen apindo 2005. *PHK di tinjau dari Perspektif Pengusaha..* Djimanto. *Pengaruh Kebijakan Hukum Bagi Dunia Usaha.* H. Hasanuddin Rachman. *Menggapai Pencapaian Kebutuhan Hidup yang Layak. 2005*

[46] Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional. *Masalah-Masalah yang Dihadapi Serikat Buruh*. 2005. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

[47] Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

[48] Kasbi Jawa Barat. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

[49] LIPS. *DINAMIKA Labor Update Semester I 2006*.

[50] Detikcom, 16/05/2006. Detikcom, 19/05/2006, Detikcom, 30/05/2006, Kompas 02/05 Indonesia, Senin, 01 Mei 2006, Media Indonesia, 02/05/06, Kompas, 01/05/06, Koran tempo 01/05/06/06, Media. Kompas, Selasa, 02 Mei 2006. Suara Pembaruan, Kamis, 04 Mei 2006.

Bisnis Indonesia, 03/05/06. Kompas, 02/05/06. Bisnis Indonesia 28/01/05. Koran tempo 04/05/06. Koran tempo, 05/05/06. Kompas, 04/05/06. Metrotvnews.com, Jakarta 03/05/2006 13:45 - Metropolitan/ Breaking News. Metrotvnews.com 03/05/2006 18:25 - Nusantara/Metro Hari Ini.

[51] Kompas, 18/05/06

[52] Pikiran Rakyat, Selasa, 09 Mei 2006

[53] Detikcom, 08/05/2006

[54] Koran Tempo, 04/04/06

[55] LIPS. *Notulensi Diskusi Serikat Buruh*. Juni 2006.

[56] Wawancara dengan Sarbilar Rosyad, Ketua DPC FSPMI Bandung Raya dan Koordinator SBBR (Serikat Buruh Bandung Raya).

[57] Depnakertrans. *Verifikasi data serikat pekerja di Indonesia tahun 2005*. www.depnakertrans.co.id

[58] Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional. *Masalah-Masalah yang Dihadapi Serikat Buruh*. 2005. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

[59] Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Tanggapan tentang Penelitian Perburuhan Akatiga "*Situasi Perburuhan dan Tantangan Pengorganisasian Buruh*". September 2006.

[60] Ketua Kasbi sampai 2009

[61] Anwar "sastro" Ma'aruf. *Serikat Buruh Dalam Flexibilitas Pasar Tenaga Kerja*. 04 Juni 2006

[62] LIPS. Labor Update Semester I 2006.

[63] Wawancara dengan Candra Mahlan, Ketua FSPTSK. Juli 2006.

[64] Wawancara dengan Yudi dari Aspek Jawa Barat. Afiliasi Aspek diantaranya yaitu PT Pos, Indosat, Telkomsel, Perumnas, Century, Hero, Giant, Makro, Carefour, dan lain-lain.

[65] Merupakan dewan perwakilan cabang serikat pekerja metal Indonesia di kota bandung, kabupaten dan cimahi. FSPMI berafiliasi dengan Konfederasi KSPI (kongres serikat pekerja Indonesia).

[66] istilah yang dikenal untuk perubahan dari status tetap jadi kontrak. Istilah ini umum digunakan dikalangan serikat untuk menyebut fleksibilisasi.

[67] Wawancara dengan Jinto, ketua DCP KSPSI Cimahi, Februari 2007.

[68] Geeta Kingdon, Justin Sandefur and Francis Teal. *Labor Market Flexibility, Wages and Incomes in sub-Saharan Africa in the 1990s.* June 2005. Centre for the Study of African Economies Department of Economics University of Oxford.

[69] M. Sumartono. *Selamat tinggal proteksi, selamat datang liberalisasi* . 2006. Jenis regulasi menurut perspektif *state/statutory regulation* yaitu aturan-aturan protektif adalah aturan dan prosedur untuk melindungi buruh dan mencegah pihak posisinya kuat/dominan menyalahgunakan mereka yang posisinya lemah. Aturan fiskal yaitu Pajak dan subsidi yang diatur dan disediakan oleh negara untuk biaya berbagai bentuk perlindungan. Aturan-aturan represif yaitu aturan atau mekanisme untuk mencegah pemaksaan kehendak negara atau kepentingan kelompok dominan terjadi. Aturan-aturan promosional yaitu aturan atau mekanisme yang disusun untuk memajukan perkembangan-perkembangan tertentu, misalnya *retraining*, *in job training* dan seterusnya. Aturan-aturan fasilitatoris yaitu aturan dan prosedur yang mengijinkan untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan

[70] *Ibid.*

Dalam hiruk pikuk pemilihan umum presiden (pilpres) 2009 dan konteks krisis finansial global, LIPS melakukan wawancara bersama dua pimpinan serikat buruh. Wawancara pertama dilakukan bersama Muhamad Rusdi (Sekjen Aspek Indonesia) di Puncak Bogor, pada 20 Juni 2009. Wawancara kedua dilakukan di Kantor LIPS bersama Y.D. Prabowo (Ketua DPD SPN Banten), pada 2 Juli 2009.

Muhamad Rusdi: Memerdekan Kaum Buruh



ASPEK adalah Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia. Berdiri 1998. Aspek memiliki anggota di sektor jasa, telekomunikasi, perbankan, retail dan media massa. Aspek adalah satu anggota Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Rusdi adalah Sekretaris Jenderal Aspek periode 2008-2011. Wawancara ini membicarakan mengenai hambatan-hambatan dan apa tugas serikat buruh.

- Muhamad Rusdi, Jakarta 14 Februari 1978, Alamat: Jl Pengadegan Timur IV RT. 09 RW. 01 N0. 31 Pancoran Jakarta Selatan, Email:, rusdi_alfisah@yahoocom. **Pendidikan:** 1993 – 1996 SMT Grafika Negeri Jakarta, 1996 – 2000: Akademi Teknologi Grafika Trisakti, Jakarta**.** **Pengalaman Kerja:** 1997 – 1998: PT Dian Rakyat, 2000 – 2001: PT Master Label, 2001- 2005: PT Aksara Grafika Pratama**. Pengalaman Organisasi:** 1998: Badan Perwakilan Mahasiswa – ATGT Trisakti, 1998 – 2000: HMI Komisariat Trisakti, 2003-2005: Ketua Serikat Karyawan Aksara Grafika Pratama, 2005: Vice Presiden ASPEK Indonesia, 2005-2006: Kadiv Diklat ASPEK Indonesia, 2006-2008: Direktur Eksekutif Trade Union Care Center, (TUCC) Banda Aceh, 2008 – sekarang: Sekjend ASPEK Indonesia

Apa pendapat Anda mengenai situasi perburuhan dalam konteks Indonesia?

Bila kita berbicara mengenai kondisi perburuhan, maka kita tidak bisa lepas membicarakan mengenai kondisi dunia usaha baik global maupun lokal, serta kondisi sosial politik dan ekonomi Indonesia, karena masalah yang ada dalam perburuhan sangat dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tersebut. Ambil contoh adalah masalah pengupahan. Masalah pengupahan selain terkait dengan kondisi keuangan perusahaan juga terkait masalah perekonomian global dan perekonomian sebuah negara. Di sisi lain kita juga perlu memahami kondisi dunia saat ini, karena saat ini kita hidup di dunia yang makin *crowded*, kita juga hidup di sebuah negara yang rawan bencana dan rentan terhadap krisis ekonomi serta dunia yang tidak ramah terhadap pekerja.

Dunia yang makin datar membuat para perusahaan rakasasa multinasional berlomba-lomba melakukan ekspansi ke negara lain, melakukan "pencaplokan" terhadap perusahaan-perusahaan kecil. Carrefour, Giant Supermarket, Makro (sekarang Lotte) dan beberapa Bank Asing seperti Bank Commonwealth, Bank Ekonomi (HSBC group) memunyai program yang sama yakni ekspansi pasar secara besar-besaran ke berbagai daerah di Indonesia, dengan terlebih dahulu mengakuisisi perusahaan-perusahaan lokal di Indonesia.

Dunia kerja sekarang menuntut para pekerjanya memunyai talenta yang tinggi untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi untuk dapat mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan. Tuntutan persaingan yang tinggi mendorong perusahaan mempertahankan stabilitas kerja serta efisiensi biaya, dalam kondisi seperti ini, perusahaan tidak akan membiarkan orang-orang yang tidak produktif berlama-lama ada di dalam perusahaan.

Selain melakukan merger, atau mengakuisisi perusahaan-perusahaa kecil, perusahaan juga menginginkan adanya "flexibility labor market" atau *flexibel*-nya pasar kerja, dengan indikator utama, mudah menerima pekerja dengan status yang fleksibel serta mudah melakukan PHK tanpa mengeluarkan pesangon.

Bagaimana nasib kaum buruh ke depan, di tengah krisis ekonomi global?

Ditengah kondisi perekonomian yang cukup sulit, harga-harga kebutuhan hidup meningkat, para pekerja membutuhkan penyesuaian dan kenaikan upah yang layak. Hanya saja, praktik di lapangan, kenaikan gaji tahunan dalam beberapa tahun ini tidak signifikan, berkisar antara 3- 5 %, yang berefek pada menurunnya

kualitas hidup pekerja. Nilai upah yang diterima mengalami penurunan, sementara pengeluaran bertambah akibat naiknya harga barang atau bertambahnya jumlah keluarga.

Selain upah yang minim, problem buruh lainnya adalah meningkatnya penggunaan pekerja *outsourcing* yang berefek pada lemahnya proteksi dan kesejahteraan pekerja dan melemahnya gerakan serikat pekerja.

Dalam kondisi kuatnya dominasi pengusaha dalam relasi hubungan industrial serta lemahnya peran pemerintah dalam memproteksi buruh, tentunya menjadi tantangan yang serius bagi serikat pekerja untuk memformat ulang gerakan buruh. Dengan posisi tawar yang lemah, praktis tidak ada terobosan dari gerakan buruh untuk melakukan negosiasi ulang atau merevisi regulasi ketenagakerjaan.

Perjuangan gerakan buruh hari ini, lebih banyak perjuangan untuk mempertahankan hak-hak yang sudah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan atau PKB yang dilanggar perusahaan. Hampir seluruh aksi demonstrasi atau perlawanan buruh disebabkan ulah nakal perusahaan yang mencoba melanggar aturan yang sudah ada.

Bagaimana Anda melihat hubungan industrial ada saat ini?

Hubungan industrial di Indonesia “masih terlalu kaku”. Manajemen berpikiran bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang akan merugikan kepentingan perusahaan, serikat pekerja dianggap provokator dan penghalang manajemen dalam melakukan efisiensi. Di sisi serikat pekerja, ketika perselisihan timbul, tidak ada kata adalah lawan, lawan dan lawan.

Kalau kedua belah pihak keras dengan pendiriannya, maka benturan tidak bisa dihindari, ketika benturan terjadi, bukan hanya buruh yang rugi, perusahaan juga terancam hancur. Oleh karenanya, kedua pihak harus memahami kondisi satu sama lainnya.

Perjuangan terberat kaum buruh adalah memperjuangkan kesetaraan antara pengusaha dan pekerja, perjuangan menuntut pembagian keuntungan yang adil serta memerdekakan kaum buruh dari penindasan dan kemiskinan. Ketiga perjuangan tersebut menjadi esensi perjuangan buruh dalam mewujudkan tatanan hubungan industrial yang harmonis dan mewujudkan masyarakat yang egaliter, adil, dan sejahtera.

Adanya pengakuan dan itikad baik dari perusahaan untuk mengakui kesetaraan antara pengusaha dan pekerja adalah tonggak awal dalam pemecahan permasalahan hubungan industrial. Pengakuan pengusaha dan manajemen dengan dibukanya Social Dialog dalam setiap permasalahan hubungan industrial.

Social Dialog menjadi sarana yang sangat penting bagi kedua belah pihak untuk senantiasa membuka ruang dialog dalam setiap kesempatan. Realitas permasalahan hubungan industrial yang menggunung adalah akibat buntunya komunikasi antara pekerja dan pengusaha/manajemen. Perselisihan hubungan industrial muncul karena bertemunya dua kepentingan yang berbeda dan sulit untuk dikomunikasikan. Selain Social Dialog, hal lain yang cukup penting ialah Social Partnership.

Social Partnership adalah hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha. Social Partnership membawa kita pada kesadaran dan pemahaman bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja bukan hanya hubungan industrial, tetapi hubungan kemitraan yang berbasis sosial. Harus diciptakan suasana parapihak untuk saling mengenal, saling memahami, kesadaran untuk saling memahami dan saling membantu satu sama lain. Kalau semangat Social Dialog dan Social Partnership sudah tercipta, tinggal bagaimana kaum buruh meningkatkan kemampuan negosiasinya. Ketika perusahaan menuntut lebih kepada buruh agar produktivitas meningkat, maka peran SP adalah menaikan produktivitas dan laba perusahaan. Pekerja juga harus berani mengatakan bahwa para pekerja tidak butuh perusahaan dan tidak ingin bekerja di perusahaan yang selalu menindas dan tidak menghargai kerja-kerja para pekerja.

Bagaimana strategi agar negoisasi bisa berhasil?

Yang utama dalam negoisasai adalah kaum buruh memunyai target yang jelas, berikutnya adalah memahami kekuatan dan kelemahan internal buruh serta memahami kekuatan dan kelemahan pengusaha. Kaum buruh harus memunyai kemampuan dalam membaca keuangan perusahaan serta membaca tren bisnis perusahaan serta tren bisnis global.

Hal lain yang cukup menentukan keberhasilan negoisasi adalah kemampuan dalam mengonsolidasikan anggota, baik dalam proses “perlawanan” atau dalam proses *bargaining* lainnya. Ambil contoh, ketika negosisasi kenaikan upah buntu dikarenakan perusahaan bertahan pada angka–angka tertentu, cara lain yang bisa ditempuh adalah dengan menyakinkan perusahaan bahwa serikat pekerja mampu menaikan laba di atas target perusahaan, jika perusahaan mau *share* laba tambahan ke pekerja. Negosiasi model ini tidak akan berhasil jika seluruh anggota tidak bisa mendukung secara serius upaya menaikan produktivitas dan laba. Upaya-upaya tersebut bisa berhasil jika serikat pekerja mampu melakukan perubahan interal organisasinya secara serius.

Seberapa penting reformasi internal organisasi SP?

Berbicara gerakan buruh di Indonesia, harus mengakui sejak tahun 1999, memang terjadi *euforia* pembentukan serikat pekerja baru atau Federasi SP baru. Proses pengebirian selama rejim Soeharto, membuat gerakan buruh tidak memunyai orientasi yang jelas, yang menyebabkan pragmatisme baik di level elit maupun anggota. Gerakan yang dinamis dan progresif berubah menjadi paguyuban yang berciri santai dan tidak visioner. Ketidakberdayaan gerakan buruh terlihat dalam proses reformasi tahun 1997-1998. Hampir tidak terdengar kiprah SP dalam proses reformasi bangsa. Seorang teman menanyakan, ”di mana serikat buruh Indonesia pada saat reformasi bangsa ini terjadi”.

Bersatunya buruh dalam kontrol pemerintah bertahun-tahun telah menjadikan serikat pekerja kehilangan ruhnya, bukan hanya kebebasan berserikat yang dibatasi, namun yang lebih esensial adalah kebebasan berpikir kritis dan kebebasan berpolitik. Buruh tidak mampu lagi kritis terhadap pemerintah yang sewenang-wenang, dikarenakan ada risiko represi.

Pasca-1999, ketika banyak SP dan Federasi SP muncul, kebebasan hanya dimaknai dengan kebebasan berserikat dan belum dimanfaatkan untuk menata ulang gerakan buruh dengan serius. Bila gerakan buruh diibaratkan sebuah pesawat terbang yang sudah tidak bisa lagi terbang, maka pada hakikatnya, fungsi SP hari ini mirip pesawat terbang yang hanya berfungsi sebagai wadah berkumpul saja. Pesawat tersebut tidak bisa terbang, karena kita tidak mengubah secara serius kondisi pesawat yang sudah kronis.

Dari sekitar 92 Federasi dan 3 konfederasi yang ada saat ini, bisa dihitung dengan jari, mana saja organisasi yang masih berjiwa visioner, memunyai aktivitas yang sistematis dan memunyai kemampuan finansial yang sehat. Kondisi tersebut berdampak pada lemahnya pelayanan serikat pekerja pada anggotanya serta lemahnya peran SP dalam bidang sosial, politik dan ekonomi bangsa ini. Jumlah anggota yang besar bukan pertanda kuatnya SP, begitu juga dengan kuatnya finansial SP, bukan pertanda kuatnya sebuah SP. Selain masalah kesadaran berserikat dan kesadaran berfederasi yang rendah, masalah kedewasaan para aktivis buruh juga menjadi masalah yang cukup pelik. Kita belum mampu berdinamika dan berdialektika dengan baik, karena belum mampu menerima pendapat yang berbeda dari orang lain dan belum mampu menerima kekalahan dari orang lain dalam sebuah dinamika organisasi. Ketidakdewasaan menyebabkan rapuhnya persatuan dan kesatuan. Hal ini terjadi, dikarenakan kita belum berhasil membuat sebuah visi besar yang menjadi asas dan perjuangan kita.

Sejauh mana reformasi internal ASPEK Indonesia berlangsung?

Buat ASPEK Indonesia, reformasi yang sedang digulirkan menjadi tonggak untuk menata ulang arah perjuangan organisasi serta dalam rangka merespon tantangan dan kondisi global yang berubah secara cepat**.** Sepuluh tahun perjalanan organisasi yang mengalami pasang surut. Sebagai sebuah organisasi gerakan, perlu dipastikan apakah arah geraknya sudah banar, kalau gerakannya salah, apanya yang salah, orangnya atau cara menggerakkannya yang salah. Dalam catatan kami, bahwa bahwa banyak yang harus diubah di internal organisasi.

Visioner adalah kunci awal kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karenanya, membangun organisasi yang visioner menjadi syarat mutlak bagi eksistensi dan kemenangan kaum buruh di masa mendatang. Kita harus bisa merespon apa tantangan dan hambatan organisasi sekarang, sepuluh tahun atau duapuluh tahun mendatang, kita harus punya analisis dan prediksi mengenai kondisi usaha perusahaan dan kondisi global, termasuk kondisi sosial ekonomi bangsa ini.

Selain visioner, ASPEK Indonesia membutuhkan para aktivisnya yang memunyai idealisme dan kematangan dalam berorganisasi dan berjuang agar mampu bertahan dalam perjuangan sesulit apapun. Kita berharap bahwa orang-orang yang aktif di ASPEK Indonesia bukan sekedar pajangan struktural atau pelengkap organisasi saja. Kita berharap, para kader ASPEK Indonesia mampu menggerakkan dan berkomunkasi dengan baik pada anggota dalam rangka menyadarkan dan mengoptimalkan potensi besar anggota.

Para kader ASPEK Indonesia diharapkan berperan sebagai nabi-nabi baru yang akan membawa misi memerdekan kaum buruh dari penindasan dan kemiskinan. Para kader buruh harus mampu menjadi garda terdepan dari perubahan di perusahaan, di masyarakat dan bangsa ini. Serikat pekerja menjadi besar ketika mampu berperan secara maksimal dalam mewujudkan tatanan hubungan industrial yang egaliter serta mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera.

YD. Prabowo: Pendidikan Berdasarkan Pengalaman Buruh



Y. D. Prabowo adalah Ketua Dewan Pimpinan Daerah Serikat Pekerja Nasional Banten. Wawancara ini dilakukan ketika beliau giat melakukan riset Kesehatan dan Keselamatan Kerja di sektor garmen dan tekstil. SPN berdiri pada 2003. Secara umum, keanggotaan SPN berasal dari sektor Tekstil, Sandang dan Kulit. Hingga sekarang, keanggotaan SPN mulai merambah sektor lainnya.

Apa pendapat Anda, mengenai dampak krisis terhadap buruh?

Dikatakan bahwa krisis finansial global mengimbas pada sektor-sektor tekstil, mungkin iya, ketika perusahaan itu orientasinya ekspor ke Amerika atau belahan Eropa, karena permintaan menurun. Yang terjadi, di sektor tekstil justru banyak perusahaan-perusahaan lokal yang pasar atau *market*-nya di lokal dan Timur Tengah dan ini tidak terimbas apapun. Bicara industri sepatu misalnya, yang paling banyak mengerjakan order dari luar negeri, seperti Nike, Adidas, Reebok, Puma, dan lain-lain itu juga tidak 100% benar-benar terimbas. Faktanya, Nike ordernya semakin meningkat dan tidak ada akibat signifikan bagi buruhnya, misalnya angka PHK. PHK, seperti di Serang, karena ada pengalihan order ke pabrik lain, yang dianggap lebih kompetitif. Krisis finansial global dijadikan alasan untuk melakukan PHK. Padahal, di balik itu, perusahaan hanya ingin menggantikan buruh permanen menjadi buruh kontrak. Celakanya, negara sama sekali tidak berbuat untuk menekan laju PHK. Bahkan, menjadi komoditas politik menjelang Pilpres (Pemilihan Umum Presiden). Ketika buruh mengeluh soal PHK, buruh kontrak dan segala macam, kemudian dituangkan dalam kontrak politik, yang belum tentu diimplementasikan.

Labor Market Flexibilty menjadi bagian dari strategi pasar bebas tidak dikendalikan oleh pemerintah. Contoh, ketika sektor manufaktur diberikan ruang untuk masuk kawasan industri khusus, mereka mengembangkan usahanya tanpa diganggu dengan

persoalan-persoalan (misalkan serikat buruh). Pemerintah sama sekali tidak melakukan sesuatu. Ketika krisis finansial global melanda Indonesia, para pengusaha sudah mengalihkan pasarnya ke Timur Tengah dan pasar lokal. Contohnya, kasus PT. Frans Putratex Serang yang akhir-akhir ini (awal 2009) menjadi kasus nasional, karena ada kriminalisasi dan *union busting*. Ternyata di balik itu semua, mereka melakukan efesiensi. Efisiensi tenaga kerja, akan ada buruh kontrak dan sekarang sudah ada perekrutan. Alasan perusahaan merugi tidak terbukti, karena pasar mereka 80% pasar lokal, 20% Timur Tengah, dari mana dia terkena krisis finansial global? Mungkin PT. Frans Putratex dijadikan tumbal groupnya yang lain, berbisnis dengan orientasi pasar Amerika, Eropa yang kemudian terimbas. Itu bisa terjadi. Mau tidak mau ini tanggung jawab negara. Meskipun itu menjadi bagian dari pekerjaan serikat buruh. Tapi, serikat buruh itu bagian yang terimbas dari kebijakan negara yang tidak berpihak pada buruh.

Sebetulnya agenda liberalisasi pasar melahirkan Labor Market Flexibilty. Pemerintah hanya mengejar pertumbuhan ekonomi. Semakin banyak industri yang menanamkan investasi dan semakin banyak kemudahan-kemudahan yang diberikan, termasuk dihindarkan dari gangguan-gangguan serikat buruh. Itu dilegalkan oleh negara demi mencapai nilai pertumbuhan ekonomi.

Kita bicara soal Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Dasar menjamin warganya mendapatkan kehidupan yang layak, itu harus diimplementasikan. Bagaimana negara memberikan proteksi-proteksi supaya warga negaranya mendapatkan kehidupan yang layak. Di dalam praktik kenegaraan, negara membuat regulasi-regulasi yang kontraproduktif dengan Undang-undang Dasar. Maka, kita bisa katakan bahwa negara mengingkari amanat undang-undang untuk menyejahterakan rakyatnya. Bagaimana mungkin rakyat bisa sejahtera dengan praktik ekonomi neoliberal.

Krisis finansial global mencerminkan krisis organisasi?

Setelah SPSI pecah, ada kekhawatiran akan menguatnya serikat buruh. Maka, negara membuat agenda terselubung dengan mengeluarkan Undang-Undang 21/2000 (UU Mengenai Kebebasan Berserikat). Sehingga, muncul banyak serikat buruh yang mencapai 97 federasi, belum konfederasinya. Kemudian ditambah lagi Undang-Undang 13 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan seterusnya. Buruh, akhirnya, benar-benar tidak berdaya, *bargaining*-nya lemah, baik dengan negara maupun dengan pengusaha.

Kita lihat Undang-Undang 21. Sepuluh orang bisa mendirikan serikat buruh. Ketika buruh tidak setuju dengan serikatnya, dia mendirikan (serikat). Biasanya, pecah di kongres. Di sisi lain, ini digunakan perusahaan untuk mendirikan serikat versi mereka. Karena serikat buruhnya kuat, perusahaan khawatir kalau diberangus melanggar HAM dan segala macam, akhirnya dia mendirikan juga untuk mengimbangi kekuatan serikat buruh di dalam. Jadi, ada dua serikat, satunya versi pengusaha yang membela kepentingan pengusaha, satunya lagi versi pekerja yang jelas membela kepentingan pekerja. Celakanya, negara tidak melakukan verifikasi benar tidaknya serikat buruh tersebut lahir dari kepentingan pekerja.

Kemudian Undang-Undang 13; legalisasi praktik kerja (magang), kemudian legalisasi *outsourcing* dan kontrak. Kontrak ini diadopsi dari Kep. Men. 92. Spiritnya, pada waktu itu, untuk memproteksi buruh-buruh bangunan, buruh-buruh yang pekerjaannya sementara. Tapi, diadopsi menjadi sebuah undang-undang. Persoalannya, ternyata itu tidak dijalankan benar oleh perusahaan. Yang terjadi, semua pekerja kontrak melanggar undang-undang. Satu contoh misalkan, pasal mengenai kontrak, bahwa kontrak itu bisa dipersyaratkan waktunya tertentu. Tapi, kenyataanya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh buruh kontrak di pabrik adalah inti. Kemudian *outsourcing* yang dilakukan pekerjaannya, bukan orangnya.

Kalau saya bilang, spiritnya bagus dalam *mindset* untuk memproteksi. Tapi, bagi kita, justru memberikan peluang perusahaan untuk melakukan penyimpangan terhadap sistem kerja kontrak. Kemudian Undang-Undang 2004 (Undang-Undang Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial). Sangat liberal. Di mana buruh pada waktu Undang-Undang 22/57, ketika dia di-PHK, perusahaan harus meminta ijin ke P4D. Ijin diperiksa, ada mekanisme pemeriksaan, berkasnya diajukan, sampai kemudian ini diijinkan atau tidak untuk di-PHK. Artinya, tingkat proteksi undang-undang terhadap pekerja masih sangat tinggi. Tapi, undang-undang yang baru, buruh di-PHK sewaktu-waktu (tidak perlu meminta ijin). Soal pembuktian bersalah atau tidak, itu nanti di-PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), yang mana buruh tidak dapat dengan mudah mengakses PHI. Berarti buruh harus paham tentang undang-undang perdata umum, mengenai syarat formil, materil dan segala macam mengacu pada undang-undang perdata di Pengadilan Negeri. Kalau dia tidak mampu, maka dia harus melalui pengacara. Pengacara tidak murah. Kalau diawal *prodeo*, dia menang melakukan gugatan terhadap nilai uang, itu pasti dia bayar dan biayanya besar. Untuk ukuran buruh yang mungkin jumlah angka PHK-nya yang diperjuangkan (misalkan Rp. 10 juta).

Bayar pengacaranya sudah 20-30% dari angka itu. Banyak serikat yang tidak paham soal hukum acara.

Tidak banyak buruh yang dimenangkan dalam PHI. Dari PHI Banten saja hampir tidak ada kasus-kasus buruh yang dimenangkan. Meskipun kita punya Hakim Ad Hoc, rata-rata persoalannya dari persoalan formil. Persoalan formil ini berarti kemampuan beracara. Yang mampu beracara, ya pengacara. PHI tidak sesuai dengan yang dijanjikan: cepat, murah dan adil. Ternyata, dari 100 hari yang dijanjikan bisa sampai satu tahun. Kemudian murah, misalkan ada gugatan PHK nilainya di atas 100 juta, maka harus bayar. Bayar uang hukum pendaftaran perkara (satu juta lima ratus ribu rupiah). Kalau ukuran adil tinggal prosentase saja, berapa yang kalah? Survey PHI Jakarta Pusat, berapa kasus buruh yang masuk, berapa yang menang? Artinya, buruh dilepaskan pada situasi yang sangat liberal dan dia harus bertarung sendiri mempertahankan eksistensinya. Sementara, peran negara sudah tidak ada. Negara melepaskan tanggung jawab terhadap buruhnya.

Bagaimana dengan peranan serikat buruh di lembaga negara?

Ini persoalan *mindset* yang susah diubah. Ketika negara tidak berpihak, di sisi lain teman-teman masih punya harapan bahwa dengan masuk ke sistem dapat memperbaiki kondisi. Kalau kita lihat kewenangan LKS Tripatrit, hanya instrumen pelengkap negara untuk mengesahkan produk-produk aturan yang sebetulnya tidak berpihak juga. Seperti kasus PB Empat Menteri, itu disetujui serikat buruh termasuk SPN di dalamnya. Ketika PB Empat Menteri subtansinya bertentangan dengan yang diperjuangkan serikat buruh, *toh* serikat buruh yang terlibat dalam Tripatrit tidak bisa melindungi. *Nah*, ini bicara juga soal kepentingan politik juga. Dan, saya menyangkal kalau itu kepentingan organisasi. Saya melihatnya kepentingan elit-elit, kalau *toh* itu bukan kepentingan individual. Dan, ternyata produk-produk LKS Tripatrit Nasional ini *'kan* tidak ada yang bisa dipakai untuk kesejahteraan buruh. Dewan Pengupahan juga sama. Kehadiran Dewan Pengupahan hanya untuk melegitimasi mekanisme pengupahan yang dikerangkeng dalam perangkat Permenaker 17. Sehingga, serikat buruh hanya mengiyakan, ketika upah UMK itu ditetapkan. Kalau mau memperjuangkan, harus bikin *guidance* sendiri, yang dinegosiasikan dengan pemerintah dengan pengusaha dalam LKS Tripatrit.

Bagaimana dengan gerakan politik serikat buruh?

Persoalan internal SPN sendiri. SPN tidak punya ideologi, yang diperjuangkan itu apa. Kemudian di tingkatan menyatukan visi gerakan dari pusat ke bawah itu juga tidak ada. Ada visi-misi di Anggaran Dasar, tapi sekedar tulisan di dalam konstitusi. Bagaimana visi-misi itu diterjemahkan menjadi sebuah gerak yang sinergi antara kebijakan pusat sampai tingkat PSP, bagaimana mengemban visi-misi menjadi sebuah program, program kerja organisasi yang bisa dijalankan oleh pusat sampai di tingkat bawah dan bagaimana program dievaluasi bersama dengan elemen di bawah, kemudian dijalankan. Karena itu, perlu sinergi antara pusat dan daerah, cabang sampai tingkat PSP untuk bisa menjalankan program di internal.

Di tingkatan eksternal, karena tidak mempunyai ideology, SPN tidak mempunyai tujuan yang jelas, mau apa sebetulnya SPN di kancah politik perburuhan nasional. Yang terjadi, MoU dengan Partai Politik. Akibatnya, kita diklaim menjadi *underbouw* salah satu partai politik. Kemudian muncul kerjasama dengan partai politik. Ini memunculkan pragmatisme gerakan. Itu tidak berhasil semua. Setelah tidak berhasil, tidak pernah dievaluasi.

Kalau kita berpolitik perlu ada pembangunan kapasitas politik dan dilakukan sistematis dari tingkat bawah sampai ke atas. Sehingga menjadi sebuah sinergi gerak yang akhirnya menjadi kebijakan organisasi. *Kan,* tidak pernah ada pembangunan kapasitas politik. Yang ada hanya klaim-klaim: pernah ada pendidikan politik, pernah ada diskusi politik. Yang dilakukan bukan diskusi dan pendidikan, tapi mengajak orang untuk mendukung salah satu partai atau mendukung salah satu Capres-Cawapres. Kesalahan itu selalu berulang. Ini tidak terlepas dari peristiwa-peristiwa politik pada masa lalu. Bahwa pecahnya SPSI itu karena didorong semangat bahwa buruh tidak mau didepolitisasi oleh hegemoni Golkar. Anggaran Dasarnya itu jelas, tidak boleh berpolitik praktis. Sebetulnya ada depolitisasi dalam kerangka itu, juga memang menghindari klaim-klaim dari pihak lain atau upaya-upaya menjadikan organisasi menjadi *underbow* salah satu partai politik. Sehingga menjadi sebuah 'ideologi' depolitisasi. Yang terjadi adalah menyamaratakan semua persoalan politik, yang menjadi apolitis. Kalau ada kesadaran dari temen-temen yang lain, yang terjadi adalah pemberontakan-pemberontakan kecil. Tapi, masih dalam perdebatan wacana, tidak berkembang, bagaimana *sih* sebetulnya melakukan penguatan serikat buruh dalam konteks politik saat ini. Kalau di SPN sampai hari ini masih membangun perspektif politik gerakan Buruh.

Bagaimana membangun perspektif di dalam serikat buruh?

Pendidikan. Kalau di banyak PSP, DPC, DPD menggunakan modul yang sama dan itu biasanya dari ILO. Jadi, yang sudah instan dijalankan 100%. Kalau tidak dari ILO, dari ACIL kemudian FES. Tapi, tidak pernah dibangun pendidikan berdasarkan pengalaman mereka, menggali apa sebetulnya pengalaman mereka. Kemudian membuat modul bersama, mengajak mereka menguji coba modul, sampai ditentukan sebuah modul pendidikan yang baik berdasarkan pengalaman mereka sebagai buruh. Bukan pendidikan pengalaman ILO, ACIL, dan pengalaman FES. Ini persoalan pendidikan yang menjadi sangat berpengaruh terhadap perspektif politik. Ada kekayaan wacana, tapi tidak menjadi produktif bagi organisasi untuk meningkatkan *bargaining* politiknya terhadap negara.

Ketika ada wilayah yang tidak mendapatkan akses, mereka mengaktualisasikan sendiri. Biasanya berhubungan dengan NGO's setempat. Mereka merumuskan model pendidikan sesuai dengan pengalaman-pengalaman NGO. Ada positif-negatif. Positifnya mereka lebih demokaratis, di sisi lain ada "gambaran-gambaran" *supporting system* yang melekat. Inilah yang tidak bisa diintegrasikan. Bicara soal perubahan, itu tidak semudah mengatakan: "ini harus berubah", tapi bagaimana mengintegrasikan semua kepentingan di bawah seperti PSP, DPC, DPD, dan DPP menjadi sebuah program bersama. May Day pun sendiri-sendiri. Serang *demo* karena ini menjadi pengajaran politik, di Tangerang audensi dengan Wali Kota, alasannya sama, pendidikan politik, di Bogor sunatan massal. Nasional harus bisa merumuskan, bagaimana membangun kapasitas seluruh anggota dengan pendidikan yang sudah dirumuskan.

Kalau persoalan regenerasi di dalam serikat bagaimana?

Regenerasi relatif tidak berjalan. Karena mekanisme organisasi yang menurut saya masih konvensional. Mekanisme kontrol yang dilakukan terhadap eksekutif boleh dibilang tidak ada, hanya diatur dalam Anggaran Dasar. Secara kelembagaan tidak pernah ada. Dulu pernah ada Badan Pengawas. Pengawas ini diambil dari semua daerah yang diajukan oleh daerah. Kemudian ada Badan Pengawas Keuangan, yang juga diambil dari semua daerah. Tapi, tiba-tiba dihilangkan dengan alasan mengefisiensikan struktur. Dari penghilangan itu ternyata menghilangkan peran pengawasan. Pengawasan itu hanya dilakukan pada saat Kongres. Kalau DPP Kongres Nasional, kalau DPD ya kongres daerah. Kemudian ada mekanisme pengawasan satu tingkat di bawahnya, itu Rapat Majelis Nasional. Rapat Majelis Nasional ini yang hadir eksekutif semua, eksekutif dari DPC, dari DPD dan eksekutif dari

DPP. Artinya pengurus mengurus pengurus. DPP mengurusi DPD, DPD mengurusi DPC, dan DPC mengurusi PSP (pengurus, bukan anggotanya). Sehingga kebijakan-kebijakan yang menyentuh anggota ketika diputuskan di Forum Majenas tidak *nyambung* dengan kebutuhan anggota.

Ini berpengaruh ke pembangunan perspektif. Karena partisipasi anggota sama sekali tidak diperhitungkan.

Saya kira harus ada perubahan radikal, melakukan amandemen Anggaran Dasar se-transparan mungkin dan harus menghadirkan *expert* yang bisa dijadikan konsultan untuk pembuatan Anggaran Dasar yang berperspektif demokratis, perspektif *gender,* perspektif HAM, dan segala macam.

Bagaimana kerjasama dengan elemen lain?

Selama ini yang dibangun kerjasama dengan elemen lain sifatnya taktis. Saat-saat kita butuh dukungan teman-teman mahasiswa untuk isu-isu upah, PHK, dan juga isu-isu politis yang lain (tolak RPP, tolak PP/Menteri). Kalau kerjasama fungsional, tergantung wilayahnya. Cuman persoalannya harus dilihat bahwa elemen lain juga terfragmentasi. Mahasiswa misalnya, mereka terfragmentasi ke dalam banyak perspektif. Banyak elemen mahasiswa (FMN, LMND) dan kita tidak tahu perspektif mereka seperti apa terhadap gerakan serikat buruh. Saya pikir itu sangat tergantung, apakah itu bisa membantu membangun perspektif atau tidak.

Kalau dari “luar” saya kira tidak banyak yang bisa diharapkan. Tapi “di dalam” sendiri, bagaimana membangun perspektif. Kalau bicara soal demokrasi, demokrasi juga butuh perspektif. Kita mau membangun demokrasi berdasarkan *copy paste* suatu negara atau membangun demokrasi berdasarkan kebutuhan anggota. Tentunya ada nilai-nilai demokrasi secara umum. Kemudian membangun perspektif HAM misalnya, ternyata tidak semua kawan-kawan di serikat buruh yang punya perspektif HAM. Di kongres kemarin (kongres SPN) diputuskan kepengurusan perempuan minimal 30% dari pengurus, dan kalau tidak ada orangnya maka dikosongkan. Persoalannya bukan itu, pernah *nggak sih* organisasi merumuskan program perempuan? Dan bagaimana perempuan diajak bicara dalam kerangka kebijakan-kebijakan organisasi. Kita seperti bangun kandang untuk perempuan. Akhirnya, dibuatlah kerangkeng 30%, apakah itu menyelesaikan persoalan, ketika perspektifnya tidak dibangun. Sekarang bagaimana ketika kita bicara soal sensitivitas jender. Perspektif jender tidak hanya diukur dari 30% (bukan keterlibatan fisik), tapi bagaimana *mindset* itu dibangun.

Sebaiknya pendidikan itu seperti apa?

Menggali, memasilitasi kawan-kawan untuk bisa merumuskan sendiri model pendidikan yang mereka inginkan. Peran NGO *'kan supporting system*, dan ketika dampingannya sudah pandai, saatnya NGO meninggalkan, sudah tidak banyak terlibat di dalam perumusan. Mungkin mereka hanya memantau, memberikan saran. Yang terjadi sekarang, banyak NGO's yang menjadi *leader*. Bukan buruh menjadi *leader* bagi serikat buruhnya.

Tuntutan yang paling mendesak apa?

Kalau bicara strategis, kita pasti menuntut peran negara, harus kembali. Sampai hari ini negara benar-benar melepaskan buruh pada situasi yang tidak berpihak. Kalau taktisnya, buruh harus melawan!

Bicara soal kebutuhan mengakses kehidupan yang lebih baik, pasti mencegah PHK. Kalau *Union Busting 'kan* strategi melakukan PHK. Kalau negara peduli dengan persoalan pengangguran, cegah dulu PHK. Pertanyaannya, negara ini masih berpihak *nggak sih* pada rakyatnya. Ketika semua sektor diliberalisasi, tidak hanya sektor industrinya, pendidikan diliberalisasi. Anak buruh juga butuh sekolah. Faktanya, anak buruh tidak bisa sekolah. Anak saya mau sekolah masih bingung: anaknya pintar, punya prestasi. Mintanya SMA 1 atau SMA 3, tapi saya tidak punya duit, mana bisa saya menyekolahkan di situ. Karena SMA tidak punya BOS.

Sebetulnya ini pararel, cegah PHK juga harus mencegah LMF. Konsekuensinya, pemerintah juga harus mulai cegah PHK. Tidak hanya sekedar mencegah PHK, tapi pemerintah harus berpihak untuk tidak menerapkan LMF. Artinya, tidak meliberalisasi semua. Untuk mencegah rejim meliberalisasi semua sektor, itu bicara proses. Tidak hanya tanggung jawab buruh, tanggung jawab mahasiswa dan semua.



Pejuang Telah Pergi: In Memoriam Yehezkiel Dwiyunantha Prabowo

(21 Juni 1969 -28 Agustus 2009)

Prabowo (kiri) saat memasilitasi pendidikan SPN Serang | Dok. LIPS dan SPN Serang

Oleh: Fauzan[i]

Kabar yang sangat mengagetkan itu datang seperti petir yang menyambar telinga. Siapa yang menyangka, perawakan sedang dan berisi, perutnya agak gendut, rambut lurus dan klimis: rambutnya tidak pernah melebihi telinga dan kerah baju, kulitnya sawo matang, kumis tipis. Sering dia ditemui dengan pakaian rapih; kemejanya selalu dimasukan, bercelana jins, sepatunya mengkilap, gaya berjalannya dengan tenang. Berpenampilan necis bak eksekutif muda. Sekilas tidak tampak seperti aktivis, yang konotatif dengan kumal dan gondrong. Saat berbicara, diawali dengan "ehem". Tertawanya renyah dan tulus. Berbicara lantang dan keras, layaknya orator ulung, menandakan orang yang teguh dalam pendirian. Semua orang tidak berpikiran, kalau sosok yang tidak pernah mengeluh dan semangat berdiskusi itu korban kelalain negara dalam soal Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Paru-parunya robek. Dia sakit. Saat berdiskusi, dia selalu menggerak-gerakkan tangannya seperti pencak silat, tapi tubuhnya tidak ikut bergerak. Dia memahami betul yang dikatakannya. Ia adalah Prabowo.

Dengan gaya berpakaiannya yang rapih, sesekali kami bertemu di Kompleks Pertokoan Sumber Baut Pasar Anyar 52 F Bogor. Di Kompleks tersebut, pukul 08.00 pagi dia sudah *stand by*, di saat yang lain masih tidur. Ada yang berseloroh, "Bung Bowo, kalau ke sini cuman buka Facebook". Sementara yang lain berkata,

"pagi-pagi Facebook, siang-siang Facebook". Dia menanggapinya dengan tertawa. Dia tidak segan mendengarkan lagu-lagu Indonesia teranyar, semisal Ada Band dan The Changcuters. Di waktu lain, kami bertemu di Perumahan Serang, Kantor DPC SPN[ii] Serang atau bertemu di LBH[iii] Jakarta. Kami bertemu di tempat-tempat di mana para aktivis berkumpul. *Style*-nya tidak berubah, tapi yang dibicarakannya melulu situasi ekonomi politik dan bagaimana membangkitkan gerakan buruh.

Pada kesempatan lain, dibawanya sebuah buku berjudul Islam dan Teologi Pembebasan karya Asghar Ali Engineer. Pernah suatu saat dia bangga dan fasih membicarakan sebuah buku yang baru dibacanya. Buku tersebut sempat menjadi kontroversi di sebagian kalangan agama di awal 2009. "Ilusi Negara Islam", buku yang sempat dipamerkan dan dijagokannya. Di tengah aktivitasnya, Prabowo selalu menyempatkan membaca buku. Tidak jarang kami hanya berkumpul sambil *ngopi* sampai larut malam. Sesekali saling memuji, tapi kebanyakan saling meledek. Suasana selalu cair. Malam hari, kami pergi makan Soto Kambing Betawi, di depan Kompleks Pertokoan Sumber Baut, dia bilang "saya jangan pake tomat, ya!". Kecuali tomat, dia tidak *rewel* soal makanan.

Malam itu, saat bersantai, diselingi pembicaraan hal-hal tidak penting dan mencaci maki perilaku pejabat negara, berdering telepon. Seseorang menelepon.

"Apa betul ini Bapak Darisman?",

"Ya, betul. Ada apa?"

Kemudian pembicaraan agak terhenti. Terdengar bisik-bisik, seperti ada sesuatu yang sulit diungkapkan. Kemudian seseorang di belakang penelepon berkata:"Ayo, katakan saja"

......

"Bapak Prabowo Meninggal", demikian sahut penelepon.

"Di mana?"

......

"Ya, kami segera ke sana". Tut..tut.. telepon ditutup.

......

Bagai gempa. Tidak disangka, tidak direncanakan, tidak dipersiapkan dan tidak diinginkan. Seorang kawan dan sekaligus guru, Prabowo telah meninggalkan kita semua. Beliau meninggal dipangkuan istri dan anaknya tercinta pada Kamis, 28 Agustus 2009, sekitar pukul 22.00 WIB dalam perjalanan ke Rumah Sakit PMI Bogor. Sebelumnya dia mengalami muntah-muntah darah yang maha hebat. Di RS PMI, diagnosis dokter memastikan kematiannya bahwa Prabowo meninggal akibat menahan muntah darah. Darah itu menumpuk, menyumbat aliran pernafasan serta tertekannya jantung. Seandainya, dia tidak menahan muntah darah, mungkin tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Dan mungkin,

sebab kematian itu tidak terjadi. Dokter mengatakan, dia menahan darah yang seharusnya dikeluarkan. Hingga kematiannya pun, darah itu terus keluar. Paru-parunya sakit parah.

Kabar kematian tersebut mengagetkan banyak orang yang mengenal dia. Bahkan, beberapa orang tidak percaya. Dalam kepanikan, beberapa pesan singkat masuk, “sakit apa? Sejak kapan?”. Tampaknya, semua orang ingin memastikan kabar buruk tersebut. Orang-orang berprasangka dia dalam keadaan sehat *wal'afiat*. Dalam forum-forum seminar, workshop maupun acara perburuhan lainnya, dia terlihat segar dan bersemangat. Meskipun dia menduduki posisi strategis dalam serikat, tidak membuatnya jauh dari massa. Dia tidak terlihat akrab dengan pejabat negara atau pejabat partai politik. Paling-paling dia berguyon dengan Makdum seorang buruh PT. Roda Mas, terlibat diskusi jender dengan Nurhayati, korban PHK PT. Grand Pintalan. Kadang marah-marahan dengan Sumiyati korban PHK PT. Frans Putratex. Semuanya dari Serang. Empat kali dalam seminggu biasanya dia ke Serang.

Sekali waktu, dia terlihat kecapean, nafasnya *ngos-ngosan*, dalam barisan aksi protes menentang pemberlakuan buruh kontrak dan *outsourcing*. Mungkin dia cape karena menggunakan kemeja, celana jins, sepatu kulit dan tas hitamnya terlalu berat. Bisa juga dia cape, karena lelah dengan kebijakan negara. Dalam waktu lain, dia terlihat membagikan selebaran bersama buruh lainnya menuntut upah layak. Tampaknya, dia mengetahui betul bahwa pimpinan adalah orang yang selalu bersama massa.



Y. D. Prabowo sebagai salah satu barisan aksi, sedang memotret | Dok. LIPS dan SPN Serang

***

Dalam kekagetan luar biasa dan ketidakpercayaan atas berita kematian tersebut, kami bergegas menuju Rumah Sakit dan

langsung menuju ruang jenasah. Malam itu juga, kami mengabari kawan-kawan lain. Pesan singkat seluler dan telepon dari malam, pagi, hingga siang hari tiada henti berbunyi, menanyakan kepastian kabar tersebut. Setelah semua merasa yakin, isi pesan singkat dan telepon beralih membicarakan proses pemakamannya.

Di hadapkan pada situasi kepanikan dan kebingungan, muncul kesulitan untuk memutuskan pengurusan mayat. Sanak familinya; ayah dan saudara-saudaranya tinggal di Surabaya. Sementara istrinya mengalami *shock* berat, hingga terus-terusan pingsan. Bebeberap kali terbangun tapi diiringi isak tangis bersama anaknya, setelah itu pingsan lagi. Sehingga tidak ada otoritas pengambil keputusan. Saat itu, memang ada mertua Prabowo yang sedang menemani anak dan istrinya, selama Prabowo dirawat di rumah sakit beberapa hari sebelumnya.

Setelah berbicara dengan mertuanya dan menelepon saudaranya di Surabaya, jelang Subuh muncul kabar akan dimakamkan di pemakaman umum tidak jauh dari rumahnya. Kami juga memutuskan bahwa Prabowo akan diurus dengan cara Islam: dimandikan, dishalati, dan dimakamkan. Semuanya diselingi doa-doa. Tidak seperti menggedor pintu pejabat pemerintah yang keras kepala, malam itu kami menyaksikan kesahajaan dan kepolosan warga masyarakat dan tetangga perumahan. Bulan Ramadhan pukul 24.00, biasanya adalah waktu istirahat setelah shalat tarawih dan seharian berpuasa. Tapi, dengan ikhlas warga datang silih berganti: melayat, mendoakan bahkan ada yang membacakan al-Quran. Sebagian ibu-ibu terlihat berkerumun bersama istrinya yang pingsan dan anaknya yang menangis tiada henti. Mereka tidak bosan memberikan nasihat kepada anak dan istrinya. Padahal, Prabowo sekeluarga adalah salah satu penghuni baru di perumahan tersebut. Bahkan, salah seorang pemuka masyarakat berkomentar, “Ini adalah Bulan Ramadhan dan malam Jum’at, dia meninggal dalam keadaan baik. *Insyallah* pintu surga terbuka”. Pemuka masyarakat tersebut tidak mengenal Prabowo. Prabowo menjadi saksi kebiadaban sistem perburuhan di Indonesia. Prabowo berjuang untuk keadilan buruh.

Beberapa jam kemudian, datang permintaan dari ayahnya di Surabaya, agar almarhum tidak dimakamkan sebelum kedatangan keluarga. Pagi harinya, setelah keluarganya datang, keputusan pihak keluarga Prabowo berubah dan ayahnya menginginkan untuk memakamkan Prabowo di Surabaya, di haribaan bumi di mana beliau pernah menghabiskan sebagaian masa hidupnya dan di mana sanak kerabatnya berada.

Hadir dalam keharuan dan duka yang mendalam, pihak keluarga, kawan-kawan perjuangan dari berbagai organisasi dan warga sekitar. Diiringi pemanjatan do'a kepada *Illahi* dan tangis

haru para pelayat, jenasah kawan Prabowo dilepas oleh kawan-kawan seperjuangannya dengan menyanyikan "Darah Juang",[iv] yang menambah sendu dan kekhidmatan suasana pelepasan jenasahnya menuju Surabaya. Dengan diantar kerabat dan beberapa kawan ke Bandara Sukarno Hatta, tepat pukul 14.00 WIB dari rumah duka. Entah kenapa menyanyikan lagu tersebut. Mungkin untuk mengingatkan dan mengenang beliau sebagai salah satu pejuang yang telah mengorbankan waktu, moril dan materil demi tegaknya keadilan dan kemanusiaan bagi buruh.

***

Beberapa hari sebelumnya, Prabowo baru saja pulang dari RS PMI Bogor, setelah diopname cukup lama akibat kambuhnya "penyakit lama". Menurut dokter yang menanganinya, dia harus beristirahat total setidaknya selama 1 bulan. "Penyakit" ini memang sering kambuh, dan hampir setiap tahun dia masuk Rumah Sakit akibat penyakit tersebut. Pada 2004 saja, dia masuk RSUD Serang dan pada tahun yang sama juga 2 kali masuk RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Tahun lalu, dia sempat "menginap" seminggu lebih di RS PMI Bogor.

Padahal, baru beberapa bulan sebelumnya, tepatnya pada April 2009, Prabowo ditinggalkan oleh salah satu orang yang sangat dikasihinya, Ibundanya yang meninggal dunia akibat sakit gagal ginjal di Surabaya, dan hal ini meninggalkan duka kehilangan yang mendalam bagi Prabowo. Dalam sebuah obrolan singkat dengan istrinya, Prabowo sempat bercerita bermimpi bertemu dengan ibunya. Dalam mimpi teresbut ibunya meminta Prabowo untuk menemaninya. Entah ada hubungannya atau tidak dengan mimpi tadi, Prabowo telah meninggalkan istri dan anak semata wayangnya.

***

Kenapa kemudian saya menulis biografi singkat ini? Apa arti penting "seorang" Prabowo?, kenapa kemudian dia layak untuk dikenang, dan lebih dari itu apa yang telah dilakukannya? Mungkin bagi banyak orang yang tidak mengenalnya akan bertanya, "siapa itu prabowo?"

Yang kita kenang dan kita obrolkan bukanlah Prabowo Sang Jenderal yang diduga terlibat penculikan aktivis'98 dan berkontribusi atas mandegnya gerakan serikat buruh. Dia adalah seorang manusia biasa yang menjadi luar biasa, karena pengabdiannya kepada kemanusiaan. Dia meninggal dalam keadaan situasi perburuhan sedang dipreteli kebijakan Labour Market Flexybility. Yehezkiel Dwi Yunantha Prabowo, demikian

nama lengkapnya. Dia dilahirkan pada 21 Juni 1969 di Lawang, Kabupaten Malang, dari pasangan Waskito Mestoko dan Djoewarijah. Kawan-kawannya sering memanggil sebagai Bung Prabowo atau Bung Bowo, atau beberapa kawan di Serang memanggilnya dengan julukan Bonek. Bonek mengacu pada kota yang sebagaian masa hidupnya dihabiskan, Surabaya. Pada 1985, dia lulus dari SD Negeri Ketegan II Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dan lulus SMP pada Februari 1985 di SMP Negeri Taman, Sidoarjo Jatim. Memasuki masa SMA dia beranjak pindah ke Kota Surabaya, tepatnya SMA Negeri 15 Wonocolo Surabaya dan kemudian lulus pada Mei 1988. Bagi orang yang mengenal sosoknya, gaya bicaranya sangat khas sebagai Arek Suroboyo: keras, penuh semangat dan berapi-api, yang diselingi dengan mendehemnya yang khas. Gerakan tubuhnya gesit dan tidak mencerminkan bahwa tidak ada sesuatu yang bermasalah dengan tubuhnya, karena memang dia hampir tidak pernah menceritakan deritanya.

Memasuki masa kuliahnya, dia memilih memasuki sebuah perguruan tinggi di bidang pertekstilan. Menurutnya, saat itu dia tertarik dengan ajakan teman-temannya dan beberapa seniornya yang sudah bekerja, bahwa bidang itu sedang banyak dibutuhkan dan mudah untuk mencari kerja. Saat itu sedang *booming* industri tekstil dan garmen. Sedang ada tarik menarik mengenai kuota tekstil dari negara maju ke negara berkembang. Dia memilih untuk masuk ATT (Akademi Teknologi Tekstil) Surabaya. Selama masa kuliah tersebut dia habiskan di Kota Surabaya dan dia aktif mengikuti kegiatan kemahasiswaan dan juga aktif dalam pemuda gereja: mendiskusikan banyak hal, termasuk kondisi sosial dan politik. Dalam kegelisahan dan gelora masa mudanya tersebut, dia sering berdebat dan berbeda pendapat dengan ayahnya, termasuk mengenai persoalan keagamaan, yang dikemudian hari juga menjadikan dirinya memosisikan ajaran dan cara pandangnya terhadap agama. Menurutnya, agama seharusnya tidak bisa lepas dari realitas sosial dan justru seharusnya menjadi pembangkit dari sebuah perjuangan mengubah nasib hidup manusia, apapun agama itu. Agama tidak boleh menjadi pembenar keadaan, tapi harus mengubah keadaan dan nasib agar lebih baik.

Pada masa-masa kuliah tersebut (antara 1991-1994), dia melamar pekerjaan dan kemudian diterima bekerja di sebuah perusahaan di Gresik Surabaya PT. Ever Indonesia Textile Mills Gresik (1991-1994). Dia mengatakan, “hitung-hitung sambil cari duit sendiri dan bisa membiayai kuliah sendiri”. Pada masa-masa inilah, dia mengalami langsung bagaimana rasanya bekerja dan menjadi buruh pabrik. Keahlian yang dia miliki dan bidang pekerjaannya adalah menilai kualitas bahan (Quality Control)

kapas, sebelum ditenun menjadi benang. Dia sempat berseloroh, “hanya dengan menciumnya saja, aku tahu kandungan madu dan zat lain yang ada dalam kapas, serta darimana datangnya kapas tersebut.” Industri-industri tekstil harus memproduk barang yang berkualitas. Namun, pengontrol kualitasnya adalah manusia, yang seringkali tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan keamanan kerja. Dia mengatakan, dari pekerjaannya tersebut ada dampak terhadap dirinya, terutama paru-paru, karena dia harus mencium semua kapas.

Di perusahaan tersebut, dia diharuskan bekerja di dalam sebuah laboratorium bersama 3 kawannya yang lain. Saat itulah terjadi sebuah kecelakaan. Laboratorium tempatnya bekerja kebakaran. Tabung, zat-zat kimia ikut berhamburan bersama ledakan-ledakan kecil. Kepulan asap zat-zat kimia yang ada menyebabkan terhisap oleh keempat orang yang sedang bekerja dalam laboratorium. Menurut cerita, satu orang kawannya saat itu tidak sempat tertolong dan meninggal di tempat, sementara dirinya dan 2 kawan lainnya dapat diselamatkan dan dibawa ke Rumah Sakit. Akibat kecelakaan tersebut, paru-parunya sobek, terbakar dan dinyatakan tidak dapat pulih dan normal seperti sediakala. Dokter menyatakan bahwa kerusakan paru-paru tersebut sewaktu-waktu akan kambuh, bila dia terlalu kelelahan dan atau mengangkat beban berat. Dia dirawat sekitar 3-5 bulan. Persisnya tidak ingat dari yang dia ceritakan, istrinyapun tidak mengetahui persis. Prabowo tidak pernah bercerita tentang pekerjaan dan aktivitasnya bahkan sampai kematiannya. Setelah dinyatakan cukup sehat, dia diperbolehkan pulang ke rumah. Setelah kejadian kecelakaan kerja, justru dia dipecat dari perusahaan, karena sudah dianggap tidak layak kerja lagi. Seperti buruh-buruh lainnya, dia dibuang setelah tidak diperlukan. Pengabdiaannya kepada perusahaan tidak masuk dalam daftar keuntungan perusahaan. Tentunya hal ini merupakan perilaku yang tidak manusiawi dan tidak bertanggung jawab dari perusahaan. Inilah pertama kalinya dia diperlakukan oleh pengusaha seperti itu.

Dia kemudian bekerja kembali di perusahaan lain, pada masa ini dia dipercaya menempati posisi yang cukup tinggi di dalam pabrik. Masa-masa inilah, dia mulai terlibat dalam perjuangan buruh. Karena kesupelan dan pribadinya yang mudah bergaul, sehingga dipercaya orang. Banyak kawan-kawan buruh yang bercerita dan mendiskusikan persoalan-persoalan yang dihadapinya, sehingga pada akhirnya mendorong buruh untuk menuntut dan melakukan aksi-aksi di pabrik. Pada tahun-tahun ini, memang sedang terjadi kenaikan gerakan buruh. Dunia sedang mengalami krisis, yang berujung pada krisis keuangan Asia pada 1997/1998. Sehingga banyak tersiar kabar aksi di dalam pabrik

menuntut kondisi kerja dan kenaikan upah. Akibat dari tindakannya, dia kemudian didepak lagi, karena dianggap bertanggung jawab sebagai penggerak aksi buruh. Pada aksi-aksi tersebut dia dipercaya kawan-kawannya untuk memimpin aksi dan delegasi membicarakan tuntutan kepada pihak pengusaha. Pada titik-titik inilah, terlihat bakat dan muncul potensi kepemimpinannya.

Pada masa tidak ada pekerjaan tersebut dan kuliah belum selesai, tepatnya pada 16 Januari 1995, Prabowo menyunting dan menikahi Dewi Nawangningsih (lahir pada 18 Desember 1968) yang kemudian dikaruniai seorang putri, yang lahir pada 19 Oktober 1995 dan diberi nama Anindita Putri Prabowo. Dia merupakan satu-satunya anak dari pasangan tersebut. Sampai kemudian dia juga lulus dari ujian lokal akademi, namun belum sempat mengikuti ujian negara.

Dia mencoba mencari pekerjaan di Surabaya, namun ternyata selalu ditolak. Seperti dalam The Godfather,[v] di mana tiap pengusaha memiliki jejaring khusus untuk melakukan koordinasi dan *sharing* pengalaman. Prabowo kemudian mengetahui, namanya sudah beredar di antara para pengusaha di Surabaya dalam daftar catatan hitam. Pada masa ini, berkali-kali Rejim Orde Baru memfitnah dengan istilah-istilah yang tidak penting, dengan tujuan meredam gerakan buruh.[vi] Dalam situasi tersebut, dia mencoba menghubungi seniornya untuk dicarikan pekerjaan. Beruntung, seniornya tersebut dapat mencarikan kerja dan memasukkan dia ke sebuah pabrik PT. Mulia Spindo Mills (1995-2000) di Serang. Waktu itu, seniornya yang mencarikan kerja tersebut berpesan bahwa di tempat barunya nanti agar “tidak mencari dan membuat masalah”.

Prabowo bekerja terpisah jauh dari anak-istrinya. Pilihan ini diambil dengan berat, karena harus berpisah dengan anak dan istrinya sampai bertahun-tahun kemudian. Sehingga untuk berjumpa dengan keluarganya, dia harus bolak-balik Surabaya-Serang dalam waktu bertahun-tahun atau sewaktu-waktu istri dan anaknya juga mengunjunginya di Serang.

Masa kerja di Serang ini, ternyata tidak menyurutkan atau menghilangkan idealismenya untuk memperjuangkan kawan-kawan yang senasib dengan dirinya sebagai buruh. Berdasarkan pengalaman sebelumnya bekerja, justru dia semakin aktif berorganisasi dan kemudian bergabung dalam serikat, yang saat itu berada dibawah naungan SPSI-TSK.[vii] Akibat aktivitasnya dalam organisasi untuk memperjuangkan buruh tersebut, dia kemudian di-PHK lagi. Setelah itu, ia total membangun organisasi.

Aktif dalam berorganisasi, ternyata dia menemui persoalan lain. Prabowo adalah salah satu korban depolitisasi dan represi

Orde Baru. Sebagai buruh dia menyaksikan kondisi kerja dan upah buruh semakin buruk, pada sisi lain, situasi organisasi begitu lemah di hadapan negara dan pengusaha. Kadang pimpinan serikat, pemerintah dan pengusaha saling memegang jari. Prabowo berpikir, bahwa ada sesuatu yang salah dengan organisasinya. Bersamaan dengan tekanan ekonomi dan tekanan internasional mengenai situasi perburuhan, muncullah SPSI Reformasi dari SPSI. Berbeda dengan kemelut SPSI, di berbagai daerah telah muncul komite-komite aksi buruh.[viii] Dalam tubuh SPSI Reformasi, terjadi perdebatan yang akhirnya memunculkan Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit (FSPTSK). FSPTSK terbagi. Salah satunya menjadi Serikat Pekerja Nasional (SPN)[ix] yang disahkan pada kongres 2003 di Solo. Pada kongres tersebut, Prabowo menunjukkan kekritisannya dan keberaniannya berbeda pendapat atas kebijakan-kebijakan yang kurang demokratis. Prabowo segera mendapat simpati dan kepercayaan sehingga terpilih menjadi salah satu pengurus Dewan Pimpinan Pusat (DPP) SPN di Departemen Penelitian dan Pengembangan (2003-2008), kemudian Sekretaris Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Serang. Konfercab[x] berikutnya dia dipercaya dan terpilih menjadi Ketua DPC SPN Serang, kemudian berturut-turut menjadi Sekretaris Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Banten 2004, dan kemudian pada konferdalub[xi] DPD SPN Propinsi Banten 2006 dia terpilih menjadi Ketua DPD SPN Banten (yang berakhir pada bulan November 2009 ini).

Pada masa-masa aktif di Serang, dia mulai bersinggungan dengan Organisasi Non-Pemerintah (Ornop) dan jaringan-jaringan lainnya, baik tingkat nasional maupun regional dan internasional. Sentuhan-sentuhan ringan dengan berbagai organisasi ini yang tidak membuat dirinya eksklusif. Dirinya berkenalan dengan perspektif yang lebih luas pada konteks gerakan buruh dan gerakan sosial. Dirinya menyadari, kelas-kelas dalam masyarakat mengalami ketertindasan akibat gempuran neoliberalisme. Sehingga penting menjalin kontak dengan gerakan buruh lain dan gerakan sosial lain, di manapun. Dia seringkali dikirim dan dipercaya mewakili organisasi untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop dan lain-lain, yang diadakan baik di tingkat nasional sampai internasional. Dalam satu kesempatan dia juga dikirim ke Korea Selatan untuk mengikuti training dan mengorganisir buruh migran Indonesia selama 6 bulan. Pengalaman-pengalamannya tersebut semakin membuka mata dan menyadarkan diri serta semakin memperkuat semangatnya. Dia semakin kritis dan vokal dalam meninjau situasi serikat buruh.



Probowo (kanan) dalam pertemuan (ANROAV) Filipina, 2008.

***

PASCA-REFORMASI, serikat buruh di Indonesia meraih kebebasan berserikat. Namun, pada saat bersamaan kondisi perburuhan pun semakin menusuk hati: tren perburuhan kontrak dan *outsourcing* semakin marak, dan upah buruh hanya cukup dua minggu hidup. Menghadapi situasi-situasi yang terjadi, membuat dirinya kecewa dan kemudian membuat dirinya semakin jelas dan tegas dalam bersikap di internal organisasi. Prabowo miris dengan situasi serikat buruh yang terus melemah akibat tidak mampu merumuskan kepentingannya. Ketiadaan perumusan kepentingan (nilai-nilai) ini beriringan dengan melemahnya keanggotaan serikat buruh akibat PHK dan tren buruh kontrak. Prabowo menarik garis demakrasi, partai politik adalah salah satu unsur pelemah gerakan serikat buruh. Sikap tersebut menjadi pemicu ketidaksukaan, kebencian dan ketidaknyamanan dari pihak-pihak yang merasa terganggu dan terancam. Dalam pandangannya, organisasi harus memperjuangkan nasib anggotanya dan tidak memanfaatkan organisasi untuk kepentingan pribadi atau sekelompok orang. Para pimpinan serikat buruh hidup dari iuran anggota, maka pengurus harus mengabdikan diri untuk buruh. Sampai kemudian ada upaya-upaya untuk menyingkirkan dirinya.

Dalam 2-3 tahun terakhir (2009), dia benar-benar bekerja total membangun organisasi dan mendorong-kawan-kawan yang lain untuk bisa lebih maju dan membangun organisasi lebih kuat. Dia juga sering menyarankan beberapa kawan-kawan tersebut untuk meningkatkan kapasitas dirinya melalui pelatihan-pelatihan, workshop dan seminar. Dia tidak bosan memprovokasi buruh perempuan, untuk aktif mengikuti pendidikan dan aktif di serikat. Tampaknya, dia prihatin karena minimnya buruh perempuan aktif

di serikat.[xii] Sampai kemudian, dia memiliki gagasan melakukan inisiasi pendidikan secara mandiri, yang lebih menyeluruh, sistematis dan terarah. Dia memandang, organisasi harus memberikan pendidikan yang layak bagi anggota.

Di balik ketegasannya, ternyata dia merupakan seorang suami dan ayah yang lembut, setia dan bertanggungjawab. Tentunya, dia juga memiliki impian dan cita-cita bagi keluarganya, salah satunya adalah berkumpulnya kembali dengan anak istrinya. Untuk itu, diperlukan sebuah tempat untuk berlindung dan merajut keluarga kecil yang bahagia. Akhirnya, dia memutuskan untuk membeli rumah dengan mengajukan kredit sebuah rumah sederhana di Perumahan Mutiara Raya Bogor pada 2006, yang pengajuannya diterima oleh pihak *developer*. Selama masa-masa itu, dia bolak-balik ke Bogor untuk membangun dan merenovasi rumahnya agar lebih nyaman, yang disiapkan untuk menyambut perpindahan anak istrinya. Dua tahun terakhir dia mulai menempati rumah barunya tersebut, sehingga dia harus pulang-pergi Bogor-Serang untuk beraktivitas dalam organisasi. Anak istrinya mulai pindah ke Bogor pada masa kenaikan kelas putrinya yang mulai duduk di kelas 2 SMP pada pertengahan 2008. Kesibukan perpindahan keluarganya, membuat hatinya berbunga-bunga, setelah sekian tahun mereka terpisahkan jarak yang begitu jauh. Namun, justru awal kepindahan anak istrinya itulah, sakitnya kambuh kembali, karena mungkin kelelahan fisik, pikiran dan beban lain, baik mengurus organisasi maupun kelelahan mengurus perpindahan keluarganya. Sehingga, dia pun harus diopname selama seminggu lebih di RS PMI Bogor. Jadi, awal-awal perpindahannya, istrinya sibuk mengurus dirinya di rumah sakit. Tapi, hal ini tidak mengurangi kebahagiaan dirinya berkumpul kembali dengan keluarga.

Di waktu sehat, dia seringkali pulang malam atau dini hari dalam kelelahan. Padi harinya dia harus berangkat lagi. Kadang tidak pulang ke rumah selama beberapa hari, dikarenakan aktivitasnya yang penuh. Namun, istrinya tetap setia menunggu kepulangan dan mengurus suaminya tersebut. Pada satu kesempatan, istrinya mengatakan bahwa Prabowo sebagai suami dan ayah sangat menyayangi mereka. Dia tidak pernah berbuat kasar, membentak apalagi memukul istrinya atau anaknya. “Dia tidak pernah marah”, ujar Dewi sambil menangis.

Dalam kesembuhannya, dia segera aktif kembali dengan berbagai beraktivitas. Banyak kerja-kerja di dalam organisasi dan jaringan yang dia lakukan, termasuk mendiskusikan gagasan-gagasan untuk membangun organisasi, memperjuangkan buruh, termasuk memperjuangkan perbaikan buruh dalam hal Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang pernah dialaminya langsung dan menjadi *consern*-nya. Dia berbicara tentang banyak hal isu

perburuhan, upah, kebebasan berserikat, pemberangusan serikat, pendidikan, hak-hak normatif sampai tema-tema yang berkenaan dengan ekosob dan sipol.[xiii]

Terakhir kali, dia terlibat dalam perjuangan kawan-kawan yang terkena dampak penutupan pabrik dan PHK massal. Akhir 2008, Indonesia mengalami dampak krisis finansial global. Beberapa pabrik di Serang mengaku mengalami kerugian. Perusahaan-perusahaan semisal PT. Panca Citra Wira Brothers, PT. Grand Pintalan, PT. Frans Putratex, dan PT. PWI memecat para buruhnya. Bahkan, salah seorang seorang kawannya, yang juga pengurus serikat, selain di-PHK, dia dikriminalisasi dengan tuduhan menggelapkan uang koperasi Rp 25.000. Dengan kegigihannya, dia terlibat memperjuangkan hak-hak buruh: menghubungi serikat buruh lain, mengontak lembaga bantuan hukum, mendiskusikan langkah-langkah advokasi, dijalaninya dengan penuh hati. Berangkat pagi pulang malam. Tiap hari pulang pergi: Bogor-Serang.[xiv] Dalam beberapa kesempatan diskusi, dia sering mengungkapkan bahwa penanganan kasus mesti dijadikan media pendidikan. “Serikat buruh jangan menjadi lembaga penanganan kasus”, demikian kata yang selalu diulang-ulang olehnya. Dia prihatin mendengar kabar, ada pengurus serikat buruh yang memanfaatkan kasus untuk menambah penghasilan pribadi.

Kehidupan dari pabrik ke parbik dan kenyataan yang dilihat serta dirasakannya, membuka mata dan pikirannya untuk melakukan sesuatu, mengubah situasi dan kondisi buruh agar lebih manusiawi. Hal ini yang kemudian mendorongnya lebih aktif dalam memperjuangkan buruh pada umumnya dengan penuh komitmen dan tanpa lelah. Saat itu, situasi politik Indonesia sedang menghadapi pemilihan umum legislatif 2009. Beberapa kawan seorganisasinya terlibat dalam pencalonan legislatif daerah dan nasional. “Tidak ada partai politik kontestan pemilu 2009 yang dapat memperjuangkan kepentingan buruh”, demikian dikatakannya, ketika dia menolak tawaran menjadi calon legislatif dari Partai Keadilan Sejahtera. Dia tetap berkeyakinan, membangun serikat buruh harus menjadi prioritas. Menempatkan serikat buruh pada jalurnya: pendidikan, pengorganisasian dan advokasi, menjadi nomor *wahid*.

Pada sebuah kesempatan, dia sempat berbicara, mengungkapkan niatnya membicarakan tentang nasib sekolah anaknya. Waktu itu, untuk masuk Sekolah Menengah Umum (SMU) bukan perkara murah. Setelah kebijakan privatisasi pendidikan dan pencabutan subsidi bahan bakar minyak (BBM), biaya pendidikan dan ongkos transportasi meningkat dengan tajam. Berita-berita menyiarkan banyak anak putus sekolah, bahkan ada yang bunuh diri. Orangtua murid protes. Mahasiswa

berdemonstrasi menolak kapitalisasi pendidikan. Pengamat pendidikan menulis dan berkomentar bahwa negara lepas tanggung jawab demi memenuhi hasrat lembaga keuangan internasional (IMF dan World Bank). Kebijakan pemerintah tidak urung. Kebijakan subsidi silang dalam bentuk Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan Bantuan Tunai Langsung (BLT) tidak mampu menandingi kenaikan harga seragam, harga buku, biaya ekstrakurikuler dan ongkos angkutan umum. Waktu itu, kami mendiskusikan agar mencari orang atau organisasi yang dapat membantu kelangsungan sekolah anaknya. Penulis waktu itu merekomendasikan kawan lain yang bisa menghubungkan dengan pihak yang mungkin bisa membantu. Fenomena ini mengubek-ubek ingatan semua orang. Di tengah ketiadaan jaminan sosial, sementara para aktivis bekerja 24 jam, tidak ada yang memikirkan keluarga para aktivis.

Menjelang kematiannya, dia berencana berangkat ke Kamboja untuk mengikuti sebuah pertemuan internasional, organisasi korban kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tergabung dalam ANROAV. Namun hal itu tidak sempat terlaksana, karena Malaikat Pencabut Nyawa menjemputnya lebih dulu. Prabowo meninggalkan kita akibat kecelakaan kerja. Prabowo adalah salah satu korban kelalain negara dan pengusaha yang tidak melaksanakan prinsip keamanan kerja. Baru terakhir dan setelah kepergiannya tersebut, penulis sadar tampaknya itulah amanat dan sekaligus mungkin firasat dari dirinya, bahwa dia akan "pergi" dengan mengkhawatirkan nasib masa depan anaknya. Seperti anak-anak yang lain, generasi masa depan Indonesia diancam dengan privatisasi, lapangan kerja yang sempit, upah rendah dan kondisi kerja yang buruk.

Dalam perbincangan terakhir kali dengannya, pada Rabu sore (26 Agustus 2009) sambil menunggu saat berbuka puasa bersama keluarganya, sesekali berdiskusi kecil dengan anaknya, terucap keinginannya untuk menyeriusi rencana yang sudah lama ada di benaknya, yaitu membentuk organisasi korban Kecelakaan dan Keselamatan Kerja (K3). Mungkin dia berpandangan bahwa lembaga-lembaga K3 seperti Dewan K3,[xv] OSHNet,[xvi] Sistem Manajemen K3, hanya nama tanpa kerja. Anggaran tanpa pengabdian. Maka, berdasar pengalaman yang dialami beberapa tahun sebelumnya, lembaga tersebut harus berjuang untuk kondisi kerja yang layak akibat penerapan Fleksibilisasi Tenaga Kerja. Fleksibilisasi Tenaga Kerja selain menghilangkan upah, berarti hilangnya kesehatan dan keamanan kerja. Hingga seharian kemudian terdengar kabar yang sangat mengagetkan itu. Akhirnya, raga itu tidak sanggup lagi menahan derita yang terus ditanggung selama sisa hidupnya. Beliau telah pergi sebelum keinginan dan

cita-citanya itu terwujud. Dia selama ini lebih memikirkan dan memperjuangkan orang lain secara serius dan konsisten, dibandingkan mengeluhkah derita tersebut. Derita itu, beban pikiran, psikologis dan lainnya lebih dipendam untuk dirinya sendiri.

Masih banyak mimpi dan cita-cita yang masih belum terwujud dalam perjuangannya. Kami pikir, beliau setuju, kami menyebarkan dan memberitakan kepada kawan-kawan lainnya, bahwa bagian peran yang sudah diambilnya harus terus dilakukan. "Perjuangan masih panjang dan harus dilanjutkan serta jangan pernah menyerah, kemenangan suatu saat akan tiba dan mungkin tidak dinikmati langsung oleh kita", itu merupakan kalimat-kalimat yang sering muncul dalam diskusi bersama kawan-kawan lain.

Beliau adalah seorang buruh pejuang dan juga pejuang buruh yang telah mengabdikan dirinya bagi tegaknya keadilan bagi buruh. Tidak terasa, sepertinya baru saja kemarin, masih berbincang, berdiskusi, berbicara harapan, keinginan dan kini dia telah pergi meninggalkan kita begitu cepat tanpa terduga. Masih terasa bagi kami kobaran semangat juangmu dalam melawan ketidakadilan, penindasan dan tegaknya hak-hak kaum tertindas, khususnya buruh.

Selamat jalan pejuang! elan semangatmu akan terus berkobar dalam dada, hati dan pikiran kawan-kawan dan buruh lain. Kau menjadi salah satu martir dan sekaligus inspirasi bagi penerusmu! Indonesia telah kehilangan salah satu pejuang buruh terbaik yang pernah ada. Kami akan melanjutkan kerja-kerja bersama yang telah kita lakukan dan masih belum usai. Dirimu tetap hadir dalam hati dan pikiran kami. Semangatmu terus membakar hati dan nurani untuk lenyapnya penindasan di muka bumi, khususnya buruh Indonesia.

---

[i] Disusun dan dirumuskan oleh Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) dan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Serang. Ditulis oleh Fauzan, diedit dan disunting oleh Syarif Arifin.

[ii] Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional

[iii] Lembaga Bantuan Hukum

[iv] Lagu tersebut menceritakan kekayaan alam Indonesia yang kaya raya, tapi masyarakatnya tidak dapat menikmati apapun, selain kemiskinan. Belum ada informasi siapa pencipat lagu tersebut. Yang pasti, lagu tersebut biasa dinyanyikan ketika aksi demonstrasi.

[v] Sebuah trilogi film Hollywood yang menceritakan Mafia bernama Don Vito Corleone, pria pemurah yang tak kenal ampun dalam meraih dan mempertahankan kekuasaan. Difilmkan pada tahun 1972, The Godfather dibintangi Marlon Brando, Al Pacino, James Caan, Robert Duvall, dan Diane Keaton. Film ini memperoleh 10 nominasi Oscar dan akhirnya memenangkan Film Terbaik, Pemeran Utama Terbaik (Marlon Brando), dan Skenario Adaptasi Terbaik (Mario Puzo dan Francis Ford Coppola).

[vi] Orde Baru tidak pernah melakukan otokritik, kenapa banyak perlawanan. Kebangkitan gerakan rakyat, dilawan dengan represi. Politik kata yang dikeluarkan waktu itu: aksi-aksi ditunggangi, kebangkitan partai komunis Indonesia (PKI) dan lain-lain.

[vii] SPSI-TSK. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia-Tekstil Sandang dan Kulit. TSK adalah salah satu dari federasi SPSI. SPSI berdiri pada 1973.

[viii] Berbagai nama organisasi muncul. Rejim Orde Baru menamakannya dengan Organisasi Tanpa Bentuk (OTB).

[ix] SPN bersama federasi-federasi yang pecah dari SPSI Reformasi membentuk Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Sebagian analisis menyatakan bahwa perubahan menjadi SPN berkaitan dengan perubahan kuota tekstil di Indonesia. Analisis tersebut memperkirakan ambruknya industri tekstil. Sehingga, perubahan tersebut akan membuka peluang keanggotaan dari sektor nontekstil.

[x] Konferensi Cabang. Konferensi setingkat kota atau kabupaten.

[xi] Konferensi Daerah Luar Biasa.

[xii] Kondisi patriarki menganggap tugas utama perempuan adalah menjaga rumah dan mengurus anak. Bekerja nomor dua. Sehingga, lebih mudah membayar murah pekerja perempuan.

[xiii] Salah satu kovenan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia: Hak Ekonomi Sosial dan Budaya (Ekosob) dan Hak Sipil dan Politik (Sipol). Dalam teorinya, hak ekosob menyaratkan peranan aktif negara. Sementara Sipol menyaratkan peranan pasif negara. Dalam sejarahnya, hak-hak tersebut tidak ada yang **diberi**, tapi **direbut.**

[xiv] Dengan menggunakan Bus Umum dalam waktu normal, jarak Bogor-Serang membutuhkan waktu 3 jam.

[xv] Lembaga tripartit yang berada di tingkat nasional dan daerah yang bertugas memantau K3.

[xvi] Jaringan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tingkat ASEAN.

RASTA, PERLAWANAN DAN MBAH SURIP

Oleh: Fitri Indra H.



Judul : Rasta dan Perlawanan
Penulis : Horace Campbell
Penerbit: INSISTPress
Cetakan: I, April 2009
Tebal : lii + 594 halaman

Emancipate your selves from mental slavery
None but our selves can free our minds
Wo! Have no fear for atomic energy
'Cause none of them-a can-a stop-a the time
How long shall they kill our prophets
While we stand aside and look?
Yes, some say it's just a part of it
We've got to fulfill the book
Won't you help to sing
These songs of freedom?
'Cause all I ever had
Redemption Songs
(Redemption Songs – Bob Marley)

Kita semua mungkin sudah tidak asing lagi dengan lirik lagu di atas. *Redemption Song* atau Lagu Pembebasan dari Bob Marley, seorang Rastaman yang menggunakan musik reggae untuk memperjuangkan pembebasan Kaum Rasta dari belenggu perbudakan dan penjajahan dan memperjuangkan persamaan hak kaum kulit hitam. Salah seorang pejuang sejati gerakan Rastafari.

Alunan musik yang mungkin tidak akan muncul, jika saja Rastafari, sebuah gerakan yang bermula dari perdagangan budak Atlantik pada abad ke-18 yang menjadikan jutaan orang Afrika terpaksa bermigrasi ke benua Amerika untuk menjadi budak di perkebunan tebu di benua yang baru saja "ditemukan" oleh Inggris tersebut tidak tumbuh, berkembang, dan mendunia tanpa

tertahankan lagi. Sebuah gerakan yang muncul dari sekat-sekat perkebunan tebu di sepanjang Pegunungan Jamaika, menyebar hingga jalanan kota Birmingham di Inggris, hingga kemunculan orang-orang di seluruh dunia, yang secara atributif mengidentifikasikan dirinya bagai Rastaman, seperti salah satunya fenomena kemunculan Mbah Surip di Yogyakarta dengan lagunya "tak gendong" belakangan ini.

Padahal, gerakan Rastasari lebih dari sekadar rambut gimbal, *tam**, atau musik reggae. Gerakan Rastafari adalah gerakan pembebasan dari penindasan, gerakan Rastafari adalah gerakan persamaan hak kaum kulit hitam, gerakan Rastafari adalah gerakan kemerdekaan dan keadilan bagi seluruh umat manusia di dunia.

Oleh karena itu, buku berjudul Rasta dan Perlawanan karya Horrace Campbell (INSISTPress, 2009), menyajikan sejarah dan perkembangan gerakan Rastafari, berikut dasar dan filosofinya dengan komprehensif. Buku ini memaparkan semua itu dengan bahasa yang menarik, mudah dipahami, banyak diselingi kisah-kisah, dan kutipan-kutipan baik lirik lagu maupun puisi-puisi para Rastaman.

Di bagian awal buku, diceritakan sejarah gerakan Rastafari yang dimulai dengan perdagangan budak di mana kapal-kapal bangsa Eropa yang sudah diperlengkapi bergerak menuju Afrika. Di sana, budak-budak dibeli dengan pernik-pernik perhiasan, pakaian, senjata, atau alkohol yang dioplos dengan air laut. Budak-budak Afrika ini kemudian dibawa ke Amerika di mana mereka dijual sebagai pengganti barang-barang yang dihasilkan oleh para budak pekerja yang itu-itu juga (Campbell, 2009: 5-6). Di Amerika (terutama Kepulauan Karibia), para budak tersebut hidup menderita akibat eksploitasi terhadap diri mereka di ladang-ladang perkebunan tebu. Hidup dalam tekanan dan penindasan yang hebat tentu akan membuat siapa saja memberontak dan berusaha membebaskan diri. Dari situlah muncul pemberontakan-pemberontakan kaum budak. Salah satu yang paling besar adalah Pemberontakan Morant Bay, pada 1865, yang telah menjadi titik puncak bagi perjuangan-perjuangan kelas dan ras di Jamaika dan sekaligus merupakan bagian dari fondasi Rastafari modern dan pergerakan kelas pekerja Jamaika (Campbell, 2009: 66). Selain itu, dari tengah-tengah perlawanan dan pemberontakan kaum budak tersebut, lahirlah juga tokoh-tokoh pejuang seperti Paul Bogle dan Marcus Garvey, yang turut membentuk sebuah kesadaran perlawanan, yang di kemudian hari muncul sebagai Rasta.

Kesadaran perlawanan budak kulit hitam di Kepulauan Karibia tersebut juga telah membangkitkan semangat nasionalisme mereka. Semboyan yang dipopulerkan oleh Marcus Garvey "Afrika untuk orang-orang Afrika di tanah air dan di seberang", telah

melahirkan gagasan Etiopianisme dan Pan-Afrikanisme yang puncaknya ditandai dengan terbentuknya sebuah pergerakan kaum kulit hitam terbesar abad ke-20 yaitu Asosiasi Pengembangan Negro Seluruh Dunia (Universal Negro Improvement Association/UNIA), yang didirikan Marcus Garvey. Bisa kita lihat bahwa awal kemunculan gerakan Rastafari adalah gerakan politik nasionalisme bangsa Afrika, termasuk salah satunya adalah gerakan repatriasi atau pulang kembali ke Afrika. Namun repatriasi hanya salah satu pilihan gerakan saja. Hal mendasar Rastafari adalah gagasan-gagasannya mengenai kesadaran ras dan penebusan bangsa Afrika (di manapun mereka berada).

Seiring dengan dialektika dan dinamikanya, Rastafari berkembang menjadi tidak hanya sekadar gerakan politik mengembalikan kejayaan bangsa Afrika masa silam saja. Namun, Rastafari juga menjadi sebuah gerakan budaya yang menentang budaya dominan, yaitu penyamarataan gaya dan konsumsi oleh perusahaan-perusahaan multinasional. Gerakan budaya ini disimbolkan dengan penampilan dan gaya hidup yang berbeda sebagai simbol penolakan terhadap penampilan dan gaya hidup dominan yang "serba rapi" dan "bersih". Rambut gimbal, *tam*, bahasa khas Rastaman, dan *ital food** adalah bentuk ekspresi perlawanan tersebut. Media perlawanan kaum Rasta yang tak kalah dahsyat adalah musik reggae, yang kemudian menjadi sangat mendunia terutama karena dipopulerkan oleh Bob Marley. Jenis musiknya yang berbeda dengan musik dominan saat itu, serta lirik-liriknya yang selalu menyuarakan perlawanan dan pembebasan kaum Rasta telah menyebarkan gerakan dan ideologi Rastafari ke seluruh dunia. Reggae adalah musiknya kaum Rasta yang merupakan medium untuk memobilisasi massa.

Campbell dalam analisisnya mengenai budaya perlawanan yang bernama reggae, melihat bahwa usaha-usaha sadar untuk menduniakan musik berakar dari fakta bahwa kaum Rastafari mengerti bahwa di dalam masyarakat neokolonial Jamaika, hanya pencapaian menuju pengakuan internasionallah yang akan membawa musik ini menjadi musiknya Jamaika (Campbell, 2009: xliii).

Rastafari yang terus semakin berkembang menjadi gerakan pembebasan kaum kulit hitam serta gerakan antirasisme, telah membuat penguasa saat itu kalang kabut. Usaha-usaha mereka untuk menggembosi gerakan Rastafari tak mampu menghambat perkembangan gerakan ini hingga keluar Jamaika menuju jalanan-

---

* Diet kaum Rasta, yaitu hanya memakan tumbuh-tumbuhan saja (vegetarian). –Pen.

jalanan kota-kota besar di Eropa. Tuduhan milenarian eskapis♦, gerakan pemujaan (kultus), atau gerakan repatriasi belaka yang dialamatkan ke Rastafari tidak mampu memudarkan perlawanan gerakan kaum Rasta tersebut. Penguasa pun mencoba berbagai macam cara untuk menghancurkan Rastafari. Upaya-upaya menuju kontrol Rastafari disusun dari yang bersifat ideologis hingga yang bersifat memaksa (koersif). Di antaranya dengan menggunakan Undang-Undang Obat-Obatan Terlarang (Dangerous Drugs Law). Penguasa memanfaatkan celah kebiasaan kaum Rasta yang suka menghisap ganja. Dengan undang-undang ini, banyak kaum Rasta yang ditangkap dan dipenjarakan atas tuduhan pemakaian dan pengedaran ganja. Pada taraf ideologis, penguasa memanfaatkan Gereja Ortodoks Ethiopia sebagai gereja negara untuk memberantas gerakan Rastafari atas tuduhan milenarian eskapis dan gerakan pemujaan, yang dicapkan pada Rastafari tadi. Anak-anak muda Rasta dipaksa untuk mencukur rambut gimbalnya dan pertunjukan-pertunjukan musik reggae berakhir dengan kerusuhan dan bentrok antara Rastaman dengan aparat penguasa. Belum lagi, kemunculan kaum Rasta palsu dan juga penciptaan “citra rasta” versi pemerintah, yang selain telah menghancurkan citra Rastafari juga telah sedikit demi sedikit menghancurkan gerakan itu dari dalam.

Terlepas dari segala usaha penguasa menghancurkan gerakan Rastafari, pada akhir 1980-an, komunitas Rastafari telah menjadi bagian dari populasi besar kulit hitam di Inggris Raya yang berjumlah lebih dari 2 juta orang. Walaupun sebenarnya pemukiman kulit hitam di Inggris Raya bukanlah sebuah fenomena baru, karena ratusan warga kulit hitam sudah tinggal di Inggris sejak zaman Elizabeth I. Mereka telah mengalami pukulan sejarah rasisme yang paling berat dari masyarakat yang mengejar keuntungan-keuntungan sangat besar dari membeli dan menjual manusia, sebuah masyarakat di mana bagi populasi kulit putih, bukti sejarah pembudakan kaum kulit hitam telah menempa sebuah ikatan yang salah antara rasisme dan prasangka berdasarkan warna kulit (Campbell, 2009: 440).

Gerakan Rastafari pun berkembang menjadi tidak hanya gerakannya kaum kulit hitam, tapi gerakannya para *mulatto*[*], dan

---

♦ Berhubungan dengan atau percaya akan doktrin yang menyebutkan bahwa Yesus Kristus kedua akan muncul yang akan menjadi pertentangan terakhir antara yang baik dan yang jahat atau akhir dari dunia ini, terutama dianut oleh mereka yang bersandar pada kitab Revelation. –Pen.

[*] *Mulatto* adalah istilah dalam bahasa Spanyol dan Portugis yang dahulu digunakan di negara-negara berbahasa Spanyol atau Portugis untuk menyebut orang Amerika Latin yang berdarah campuran Eropa dan Afrika. Kata *mulatto* berasal dari bahasa Romawi dan

bahkan orang-orang kulit putih pun banyak yang menggabungkan diri dengan gerakan Rastafari. Selain itu, gerakan-gerakan kaum Rasta dari banyak negara, terutama dari negara-negara di Karibia juga telah menggabungkan diri dengan rakyat tertindas lainnya di wilayah tersebut untuk menuntut kemerdekaan dan kesejahteraan mereka. Mereka telah sampai pada taraf bahwa kembali ke Afrika hanya merupakan sebuah pilihan, perjuangan melawan ketidakadilan dan penindasan oleh sistem bisa dilakukan di mana saja, pun demikian dengan perjuangan untuk mencapai kesejahteraan dan persamaan hak bagi kaumnya. Seniman-seniman reggae juga telah memulai sebuah program perubahan kultural untuk memfasilitasi energi-energi kreatif menyeluruh yang dimiliki oleh rakyat. Para seniman ini telah ikut ambil bagian di dalam perjuangan untuk mengembangkan budaya rakyat populer sebagai bagian dari perjuangan menyeluruh mencapai pembebasan.

Di tahun-tahun selanjutnya, gerakan Rastafari semakin tersebar luas di seluruh dunia. Harus diakui bahwa hal tersebut salah satunya karena didorong oleh penyebaran luas musik reggae. Pada 1997, ada sekitar satu juta kaum Rasta di seluruh dunia dan sekitar lima hingga sepuluh persen orang Jamaika mengidentifikasikan diri mereka sebagai Rastafari. Setahun sebelumnya (1996), gerakan Rastafari di seluruh dunia mendapatkan status konsultatif dari PBB. Hari ini, kaum Rasta bukan hanya orang-orang kulit hitam Afrika, juga meluas hingga ke kelompok-kelompok etnis lain, seperti orang asli Amerika (Indian), orang kulit putih, orang Maori, orang Indonesia, orang Thailand, dan lain sebagainya.

Relevansi

Namun tantangan berat telah menanti Rastafari. Setelah mereka bertahan hidup selama puluhan tahun di dalam ketidaktoleranan sosial dan agama serta diskriminasi dan penindasan, di mana mereka telah berdiri kukuh dan menjadi bagian dari sejarah dunia serta menyumbangkan sesuatu bagi kebudayaan universal, dan juga menjadi fenomena transisi dari abad 20. Hari ini mereka harus menghadapi tantangan baru, di mana kapitalisme dan neoliberalisme dengan taktik globalisasinya telah menjadikan gerakan dan budaya perlawanan sebagai komoditas. Semangat dan simbol-simbol perlawanan kaum Rasta termasuk musik reggae telah dijadikan salah satu komoditas oleh kapitalisme. Lalu, di manakah nilai-nilai gerakan Rastafari berada?

Latin. Kata ini bisa juga digunakan sebagai kata sifat untuk menyebutkan sesuatu yang berwarna coklat terang. –Pen.

Sangat disayangkan, jika gerakan Rastafari hanya tren dan gerakan atributif mengingat sejarah panjang gerakan ini yang dilumuri dengan darah dan air mata. Kita dapat melihat, bagaimana banyak orang berpenampilan khas kaum Rasta dengan rambut gimbal, mengenakan *tam*, dan menyanyikan musik reggae. Akan tetapi, mereka tetap hidup tertindas oleh penjajahan gaya baru kapitalisme, atau masih terjebak isu rasisme, atau mereka melakukan itu hanya untuk memenuhi hasrat fashion. Kita bisa lihat fenomena kemunculan Mbah Surip dengan dandanan yang sangat khas kaum Rasta dan musik reggae-nya, namun tidak ada nilai-nilai Rasta yang disuarakan olehnya. Seorang Rastafari haruslah seorang pemuja kemerdekaan dan kesamaan hak, seorang yang antirasisme, dan antikapitalisme serta antiimperialisme.

Akankah ada kebangkitan gerakan Rastafari mengusung nilai-nilai kemerdekaan, pembebasan, persamaan hak, antirasisme, antiimperialisme, dan antidominasi budaya yang diperjuangkan oleh pihak-pihak yang mengidentifikasi diri sebagai rastafari?

Penulis buku ini, Horace Campbell adalah seorang Rastaman. Jadi, sudah bisa langsung diduga keberpihakan buku ini ke mana. Namun, Campbell tetap berusaha untuk obyektif dengan menampilkan banyak fakta dan data. Terlepas dari atribut, ciri-ciri dan gayanya, tampaknya penulis buku mengajak pembacanya untuk memahami nilai-nilai kemunculan gerakan rastafari. Mengambil intisari perjuangan rastafari dan bagaimana membumikannya dalam konteks modern.

Buku setebal 594 halaman ini sangat tepat untuk dijadikan salah satu referensi tentang gerakan sosial, terutama sejarah dan perkembangannya secara komprehensif yang sepertinya masih belum terlalu banyak di Indonesia. Seperti terdapat di kata pengantar penerbit; buku ini menjadi penting bagi siapa saja yang tertarik ingin mengetahui gerakan Rastafari secara lebih mendalam dan juga mereka yang mengidentifikasikan dirinya sebagai Rastaman, karena buku ini membedah sejarah kelahiran, perkembangan, dan lika-liku perjuangan Rasta sebagai sebuah gerakan dengan ideologi dan tujuan-tujuan yang sangat berdasar. Sedangkan kekurangan buku ini, karena buku aslinya diterbitkan pada akhir 1980-an, buku ini absen menyampaikan perkembangan gerakan Rastafari kontemporer yaitu gerakan Rastafari di 1990-an dan di abad milenium.

---

* Topi kupluk khas Rastaman, biasanya dari rajutan benang wol dan berwarna hijau-merah-kuning. –Pen.

Dinamika Perburuhan Semester I 2009

DINAMIKA adalah analisis enam-bulanan kondisi perburuhan di Indonesia yang didasarkan pada kliping 9 koran nasional dan 11 koran lokal (*Kompas, Sindo, Bisnis Indonesia, Media Indonesia, Suara Pembaruan, Tempo, Suara Merdeka, Metrot TV News.Com; Equator, Fajar Online, Lampung Post, Medan Bisnis, Swara Kita, Pikiran Rakyat, Jawa Pos, Jurnal Bogor, Radar Banten, Solo Pos, Joglo Semar*), serta beberapa buletin dan majalah perburuhan. Analisis menyoroti dua aspek dalam isu perburuhan, yaitu resistensi buruh dan peluang pembangunan gerakan buruh dalam upaya memahami kondisi perburuhan untuk penguatan gerakan buruh.

Pengantar

Selama Januari-Juni 2009 banyak kejadian yang menarik perhatian. Peristiwa-peristiwa tersebut dihebohkan pula dengan cara-cara pemberitaan media massa, terutama televisi. Pada awal Januari 2009, tersiar mengenai kelangkaan bahan bakar minyak (BBM). Sebelumnya, Desember 2009, pemerintah telah menurunkan harga (BBM) dari Rp 6.000 menjadi Rp 4.500. Hal ini beriringan dengan penurunan harga minyak mentah di tingkat internasional. Di tingkat internasional, terjadi perang memperebutkan Jalur Gaza, antara Palestina dan Israel. Sebagian orang memahami peristiwa tersebut sebagai aksi kebencian Zionis Yahudi terhadap umat Islam. Para cendikia mengingatkan bahwa perang tersebut memiliki keterkaitan dengan krisis finansial yang dialami Amerika Serikat (AS).

Krisis keuangan yang terjadi sejak pertengahan 2007 telah menjalar ke Eropa dan membawa dampak buruk bagi kelangsungan usaha di Asia. Karena ulah para pemilik modal di bursa keuangan AS, krisis telah mengglobal. Salah satu faktornya adalah pasar ekspor negara-negara Asia adalah AS dan Eropa. Pada akhir 2008, beberapa negara di kawasan Asia menurunkan target pertumbuhan ekonomi; Jepang mengoreksi pertumbuhan ekonomi dari 0,5 menjadi -0,2 persen, AS dari 0,1 menjadi -0,5, bahkan Singapura dari 3,5 persen menjadi -5 persen (Tempo, 27/01/2009). Sebagaimana dirilis Ekonom Allianz Group Michael Heise, produk domestik bruto (PDB) sepanjang 2004-2008 meningkat rata-rata 8 persen per tahun. Namun terdampak krisis finansial (Koran Tempo, 28/05/2009).

Pertumbuhan Ekonomi ASIA

Negara	2006	2007	2008	2009	2010
Cina	11,6	11,9	9	6,5	7
India	9,7	9	6,5	4,5	6,5
Indonesia	5,5	6,3	6,1	3,5	4
Malaysia	5,8	6,3	4,6	-2,5	3,5
Singapura	8,4	7,8	1,1	-6	3
Korea Selatan	5,1	5	2,5	-3,5	3,5
Thailand	5,2	4,9	2,6	-3,5	3

SUMBER: RISET ALLIANZ Tahun 2009 dan 2010 angka perkiraan

Dampak krisis finansial pun terlihat dengan melemahnya aktivitas perdagangan di perusahaan besar. Pada semester I 2009, penjualan sepeda motor Suzuki di seluruh dunia hanya 1,43 juta unit atau turun 25 persen dibandingkan periode yang sama pada tahun lalu. Untuk mobil, penjualan unit mengalami penurunan 6,7 persen atau 1,11 juta kendaraan (Kompas, 3/11/20/2009). Pabrik Hyundai di AS, mengubah jam kerja buruhnya menjadi 3 hari seminggu. Penjualan Hyundai, sejak Desember 2008, menurun 48 persen.

Kelesuan ekonomi negara Asia menyebabkan PHK di masing-masing negara. Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di wilayah ASEAN dipulangkan. Dapat diperkirakan akan terjadi pertambahan pengangguran di Indonesia, terutama di perdesaan.

Di bidang perburuhan, selain persoalan kenaikan upah dan pemecatan, muncul pula persoalan ketidaknaikan upah. Meskipuan per Januari 2009, kenaikan UMK mencapai rata-rata 10 persen, namun di beberapa daerah muncul tuntutan penangguhan upah. Alasan utama penangguhan upah adalah krisis finansial global. Bentuknya, karena order yang menurun, tidak ada order, dan mahalnya bahan baku. Alasan penangguhan upah diikuti ancaman penutupan usaha maupun relokasi. Hingga Maret 2009, persoalan penangguhan upah dan pemecatan (Pemutusan Hubungan Kerja/PHK) masih saja mengemuka. Himbauan pemerintah mengenai larangan PHK,[i] tidak mencegah logika modal untuk menekan upah buruh atau PHK. Di beberapa daerah, ancaman ketidaknaikkan upah diikuti dengan pemecatan terhadap aktivis serikat. Hal ini merupakan potensi pertambahan pengangguran di perkotaan.

Dalam soal politik, telah terlaksana pemilihan umum presiden 2009. Masyarakat hampir lupa dengan kejadian PHK, sempitnya lapangan kerja, dan upah yang rendah. Menurut para pengamat politik, pemilu 2009 merupakan pesta termahal. Pada pemilu 2009, Partai Demokrat tampil sebagai pemenang. Di KPU yang terdaftar dan memiliki hak pilih mencapai 171 juta orang, tetapi hanya 105 juta suara yang terhitung, tingkat abstensi sangat besar, 38.6%.

Hasil Pemilu 2009

No	Partai	Suara	%
1	Partai Demokrat	21,703.137	20,8
2	Golkar	15.037.757	14,4
3	PDI-P	14.600.091	14,0
4	PKS	8.206.955	7,9
5	PAN	6.254.580	6,0
6	PPP	5.533.214	5,3
7	PKB	5.146.122	4,9
8	Gerindra	4.646.406	4,5
9	Lain-lain	22.971.523	22,2
	TOTAL	104.099.785	100
Tingkat Absetensi			38,6%*

**Total populasi dengan hak pilih untuk pemilu 2009 adalah 171.068.667 (KPU)*

Pada Era Reformasi, tingkat abstensi atau golongan putih (golput) terus meningkat dari pemilu ke pemilu (10% ke 20% ke 40%). Dalam pemilihan kepala daerah (pemilihan gubernur) jumlah golput juga terlihat, misalnya; dalam Pilgub Sulawesi Selatan sebanyak 1.596.825 (golput) dari total suara 3.701.306 orang; Pilgub Jabar (golput 35,7%); Pilgub DKI Jakarta golput 36,2%; Pilgub Banten golput 39,28%; Pilgub Sumatera Utara golput 41%; Pilgub Sumbar golput 35,70%, Pilbup Pati golput mencapai 50%, Pilgub Jawa Tengah golput 45,25%, dan Pilgub NTT (golput 20%).

Masih dalam hiruk pikuk pemilu, pada April 2009, muncul wacana antara neolib versus kerakyatan. Isu neolib dialamatkan kepada tim ekonomi SBY, khususnya calon wakil presiden Boediono. Memasuki masa kampanye, Juni 2009, hiruk pikuk diramaikan pula oleh keterlibatan serikat buruh untuk mendukung salah satu pasangan calon presiden.

Sebagian serikat buruh, ada yang melakukan kontrak politik dengan SBY-Boediono, di beberapa daerah ada yang kontrak politik dengan Megawati-Prabowo, ada juga yang mendukung JK-Wiranto. Namun, ada pula serikat buruh yang menyerukan golongan putih dan menyatakan pemilu 2009 sebagai hajatan borjuasi komprador.

Di kalangan aktivis prodemokrasi, momen pemilu 2009 menjadi perdebatan tersendiri. Salah satu perdebatan tersebut mengenai perlu tidaknya mengintervensi pemilu. Dalam beberapa kasus, momen pemilu 2009 mencerminkan ketidaksinkronan antara pengurus dan bawahannya. Dalam konteks lain, memperparah situasi fragmentasi gerakan sosial, khususnya gerakan serikat buruh.

Di tingkat nasional maupun wilayah terjadi aksi-aksi protes menuntut kejelasan daftar pemilih tetap. Di samping itu, terdapat pula aksi-aksi protes serikat buruh, tani, korban pelanggaran HAM, mahasiswa untuk memperingati Hari Buruh Internasional (1 Mei), Hari Pendidikan Nasional (2 Mei), Mengenang Marsinah (8 Mei), Mengenang Tragedi Semanggi (13-15 Mei).

Di bawah bayang-bayang persiapan pemilu 2009 dan krisis finansial, terselenggara pertemuan internasional, yakni G-20 di London pada 1-2 April, pertemuan Tahunan Asian Development Bank (ADB) ke 42 pada 2-5 Mei di Bali, dan Konferensi Kelautan Internasional (World Ocean Conference-Coral Triangle Inisiative) di Manado, pada 13-14 Mei 2009. ketiga pertemuan tersebut dikerangkakan untuk menangani krisis iklim, krisis pangan, krisis energi dan finansial untuk ditangani secara global.

G-20 bersama lembaga-lembaga keuangan internasional telah menghasilkan 29 komitmen. Inti dari komunike tersebut adalah pencegahan proteksionisme, reformasi sektor keuangan, pemberantasan tax haven, mengucurkan dana stimulus sebesar $1.1 triliun untuk menggerakkan angka pertumbuhan ekonomi, mendorong permintaan sektor tenaga kerja serta membangun sistem dan memperkuat kepercayaan sektor keuangan global. Sedangkan kebijakan stimulan lain dalam bentuk kebijakan fiskal mencapai $5 triliun (Global Justice Update, Edisi 2 Juni 2009).

Sidang Tahunan ADB membahas kemajuan yang dicapai anggota ADB dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan berdasarkan kerangka kerja strategi ADB hingga tahun 2020. Dari ADB, pemerintah Indonesia merencanakan penarikan dana *stand by loan* (pinjaman siaga) US$ 1 miliar per tahun (Asian People Movement Againts ADB, 2009).

Sementara WOC-CTI merupakan pertemuan yang membicarakan perubahan iklim, dampak dan perannya terhadap laut. WOC-CTI melibatkan negara-negara Amerika Serikat dan

Australia, termasuk lembaga-lembaga negara, seperti DKP RI, NOAA, USAID, US Fish and Wildlife Services, World Wildlife Fund, The Nature Conservacy, dan Conservation International; lembaga multilateral seperti GEF, Bank Dunia, Asian Development Bank, UNESCO, FAO, IOTC.

Sumber Indikatif Rencana Pendanaan CTI diperkirakan USD 471,4 juta. Akhir 2007, CTI memperoleh komitmen awal hibah sebesar US$ 25 juta dari Global Environment Facilities (GEF). Pemerintah AS pun menjanjikan (pledge) donasi awal sebesar US$ 4,3 juta, Australia mengajukan US$ 1,43 juta, demikian pula ADB dengan hibah awal US$ 2 juta. Sementara Selandia Baru, Perancis dan RRC menyampaikan minat mendukung CTI, termasuk TNC, CI, WWF, yang kabarnya menyediakan dana sebesar US$ 500 ribu. Ke depan, kelautan didorong dapat menyumbang 20% terhadap PDB Indonesia.

Ada indikasi kuat bahwa krisis finansial yang dialami perusahaan-perusahaan keuangan kelas dunia di AS, dikonversi dan ditanggung oleh negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Halnya pertemuan G-20 yang menyaratkan keterlibatan lembaga-lembaga multilateral semisal World Trade Organisation (WTO), International Monetery Fund (IMF), World Bank (WB). Lembaga-lembaga tersebut selalu menutup mata terhadap dampak kebijakan yang telah diterapkannya (Stiglitz, 2003). Kesepakatan G-20 telah memenjarakan rakyat Indonesia dalam rejim hutang. Data Dirjen Pengelolaan Utang menunjukkan bahwa selama 5 tahun pemerintahan SBY telah meningkatkan porsi hutang dari Rp 1.275 triliun (2004) menjadi Rp 1.667 triliun (Januari 2009). Per tahunnya, pemerintahan SBY telah berhutang Rp 80 triliun (Global Justice Update, 2 Juni 2009).

Sejak Indonesia tergabung dalam ADB, pinjaman ADB banyak *madharat*-nya. Pinjaman ADB untuk sektor pertanian tidak menjadikan petani semakin membaik, bahkan petani khususnya petani-perempuan semakin kesulitan dan terpinggirkan. Para petani semakin kesulitan memproduksi dan mendistribusikan hasil pertanian. Proyek ADB di sektor energi dan program perubahan iklim telah berkontribusi terhadap kerusakan lingkungan dan eksploitasi SDA secara besar-besaran. Selama empat puluh dua tahun, dukungan ADB telah menyebabkan dampak yang buruk pada pelayanan sosial, kehidupan, kedaulatan pangan serta lingkungan. Bersama-sama dengan Bank Dunia, ADB telah menjadi penggerak utama privatisasi layanan sosial di kawasan Asia Pasifik. ADB mendanai privatisasi listrik dalam proyeknya di Filipina, Bangladesh, Pakistan, Thailand, Indonesia, India dan banyak tempat lainnya. ADB telah menyebabkan berkurangnya akses perumahan bagi rakyat miskin, monopoli sumber daya alam oleh

perusahaan-perusahaan swasta, penggusuran masyarakat besar-besaran serta kerusakan lingkungan (Asian People Movement Againts ADB, 2009).

Sementara kesepakatan WOC-CTI semakin menjauh dari kepentingan perairan dan hak-hak nelayan tradisional. Apalagi bicara masalah kerusakan lingkungan akibat industri tambang dan migas, perluasan reklamasi pantai dan ekspansi industri pertambakan udang yang sarat peusakan ekosistem pesisir, serta praktek perikanan illegal (http://www.jatam.org).

***

PEMILU 2009 dilaksanakan dalam situasi pertumbuhan ekonomi yang terus melambat. Rejim SBY mengoreksi asumsi pertumbuhan ekonomi Indonesia dari 6 persen menjadi 4,0-4,5 persen. Hingga semeter I 2009 pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 4,2 persen. Inflasi Januari-Juni 2009 sebesar 0,21 persen. Harga-harga berbagai komoditas pada bulan Juni 2009 mengalami kenaikan. Menurut BPS, di 66 kota pada Juni 2009 terjadi inflasi 0,11 persen, atau terjadi kenaikan Indeks Harga Konsumen (IHK) dari 113,97 pada Mei 2009 menjadi 114,10 pada Juni 2009 (BPS, Juli 2009).

Pertumbuhan ekonomi disumbang sektor industri pengangkutan dan komunikasi yang mencapai 1,4 persen, khususnya sektor komunikasi dan lebih khusus lagi sektor telepon selular. Sektor lainnya antara lain sektor jasa 0,7 persen, sektor keuangan 0,5 persen, industri 0,4 persen, konstruksi 0,4 persen, pertanian 0,3 persen, dan pertambangan dan penggalian 0,2 persen.

Pemecatan dan Pemberangusan Serikat

Pemerintah Indonesia dalam Konferensi Ketenagakerjaan Internasional (ILC) ke-98 di Jenewa, Swiss, 2-19 Juni 2009, mengatakan "Kita dinilai telah berhasil menjalankan berbagai program melalui paket stimulus fiskal untuk mencegah PHK massal di tengah krisis global, karena itu pemerintah Indonesia diminta untuk menyampaikan langkah-langkah yang telah diambil," kata Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Erman Suparno.

Sementara itu, Menurut Dirjen Plh Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsostek) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnaketrans), mengatakan bahwa jumlah yang telah di PHK, pada 29 Mei 2009 sebanyak 52.399 orang pekerja. Pada 5 Juni 2009, mencapai 52.954

orang pekerja. Sementara itu, untuk jumlah pekerja yang telah dirumahkan sebanyak 22.440 orang pekerja. Meningkatkan PHK dan pertumbuhan di sektor jasa, menurut para ekonom, sebagai gejala deindustrialisasi.

Jauh sebelum krisis finansial, akhir 2008 lalu, persepsi bahwa Indonesia mengalami gejala deindustrialisasi telah diperdebatkan. Seperti dirilih Departemen Perindustrian, situasi industri sampai triwulan III 2008 lebih banyak terjadi pada sektor-sektor jasa (*non-tradable)* dibanding sektor-sektor barang (*tradable)*. Sektor-sektor jasa yang mengalami pertumbuhan tinggi adalah pengangkutan & komunikasi (18,96 persen), listrik, gas & air bersih (11,72 persen), keuangan, bangunan (7,87 persen), real estate & jasa perusahaan (8,49 persen), perdagangan, hotel & restoran (7,48 persen), serta sektor jasa-jasa (6,27 persen). Sedangkan sektor-sektor barang, seperti industri pengolahan (termasuk migas); pertanian, peternakan, kehutanan dan perikanan; serta sektor Pertambangan dan Penggalian, pertumbuhannya menurun (Departemen Perindustrian, Desember 2008). Karena itu, hingga semester I terjadi pembengkakan pengangguran akibat pemecatan (Pemutusan Hubungan Kerja/PHK).

Tabel Kumulasi PHK Semester I 2009

Sektor	Kasus	Jumlah PHK*
I. TSK (Tekstil, Sandang dan Kulit)	33	130,291
II. RTMM (Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman)	11	19,722
III. LEM (Logam, Elektronik dan Metal)	17	44,597
IV. KEP (Kimia, Energi dan Pertambangan)	9	3,295
V. Perkayuan dan Kehutanan	19	50,790
VI. Transportasi dan Komunikasi	8	3,588

Sumber: Pusat Data dan Dokumentasi LIPS
*PHK belum termasuk di sektro Jasa Keuangan, Pertanian dan Perkebunan

Jumlah PHK Januari-Juni 2009 sebanyak 252.283 orang. PHK terbanyak dialami industri TSK yang disusul oleh industri Perkayuan dan Kehutanan. Industri tekstil dikenal sebagai penyerap tenaga kerja terbesar di perkotaan, sementara industri perkayuan dan kehutanan menyerap tenaga kerja di perdesaaan.

Berdasarkan pemantauan LIPS, rata-rata PHK disertai alasan menurun dan penghentian order dari pasar internasional. Menurunnya order dari pasar internasional mendorong pengurangan tenaga kerja dalam bentuk pemecatan dan dirumahkan. Industri-industri di Indonesia tampak tergantung pada pasar Internasional. Selama masa krisis, pemerintah tidak melakukan upaya memkasimalkan pasar dalam negeri untuk Industri dalam negeri.

Melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pemerintah mewanti-wanti untuk tidak memecat buruh tetap ketika mengalami kesulitan berusaha. Hanya saja, krisis memperlihatkan pola PHK yang khas. Krisis menjadi peluang untuk mem-PHK buruh tetap dan merekrut buruh kontrak. PT. Grand Pintalan Serang Banten, pada Maret 2009, telah mem-PHK 400 buruh, kemudian merekrut buruh dengan status kontrak dari Bandung. PT. Frans Putratex Serang Banten, telah mem-PHK 73 orang buruhnya, dan mengumumkan perekrutan buruh kontrak.

Pola lain adalah PHK yang dialamatkan kepada aktivis serikat. Hal ini, dialami oleh PUK KEP SPSI PT. Framas Plastic Technology, yang memproduksi merk Adidas, mem-PHK lima pengurusnya. Dialami pula DPC FSPMI Bogor Jawa Barat, DPC FSPMI Pasuruan Jawa Timur (PT. Kim Jing), Serikat Pekerja Hotel Grand Aquila FSPM, SPN Tangerang Banten (PT. PRATAMA SHOES dan PT. Wonnel Middas).

PHK dalam jumlah besar dan juga dialamatkan kepada aktivis buruh selalu terulang selama semester I 2009. Jadi, tidak mungkin jika tidak diketahui pihak berwajib. Dalam hal ini, pemerintah telah lalai melaksanakan tugas dan kewajibannya. Alih-alih, pemerintah telah melanggar peraturan yang dibuatnya, terutama mengenai pelaporan tata cara PHK.

Di sisi lain, setelah masifikasi perubahan status buruh menjadi kontrak atau *outsourcing*, PHK semakin mengurangi kekuatan kolektif serikat buruh. Rata-rata buruh kontrak maupun *outsourcing* enggan berserikat, karena terancam dan terikat kontrak. Rejim fleksbilitas tenaga kerja tidak hanya memproduksi dehumanisasi (buruh kontrak dan *outsourcing*), tapi bermimpi kesetaraan antara individu buruh dengan pengusaha. Rejim fleksibilisasi tidak menghendaki perundingan kolektif oleh serikat.

Karena itu, meskipun pertumbuhan ekonomi dalam semester I 2009 agak membaik tidak mencerminkan perbaikan kehidupan masyarakat, terutama buruh. Menurut Aviliani, pencapaian pertumbuhan ekonomi semester 2009 ditopang oleh sektor konsumsi bukan oleh investasi. Sementara, menurut Kwik Kian Gie, jumlah pertumbuhan ekonomi tidak berdasar metode penghitungan

yang jujur. Meskipun pertumbuhan ekonomi meningkat tidak berarti kemiskinan dan pengangguran berkurang.[ii]

Anggapan di atas diperkuat oleh laporan Departemen Perindustrian mengenai perkembangan sektor industri. Laporan tersebut menyebutkan sejumlah permasalahan mendasar pada tataran makro dan mikro industri, serta infrastruktur penunjang industri. Laporan tersebut juga menegaskan kurangnya kemampuan produksi barang setengah jadi dan komponen, keterbatasan pasokan bahan baku dan energi, ketergantungan impor bahan baku dan penolong, kapasitas produksi yang tidak optimal, kelemahan penerapan standardisasi, hingga penguasaan pasar domestik yang lemah. Hal-hal tersebut merupakan sebagian dari problem klasik yang menandakan ketergantungan struktur industri negeri ini (Depperin, 2008).

Pascakrisis finansial 2008, pukulan terberat dialami oleh industri garmen dan tekstil. Dua industri ini, sejak 2005 terus mengalami perlambatan. Liberalisasi perdagangan tekstil, telah menyebabkan gempuran impor tekstil menghancurkan tekstil dalam negeri. Persaingan industri tekstil telah menyebabkan tekanan pemecatan yang semakin hebat, dan penurunan upah.

Menurut Kelompok Pelita Sejahtera maraknya PHK pada semester I 2009 akibat melemahnya peranan pemerintah dalam mengawasi ketenagakerjaan. Bahkan, aturan diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tidak dipatuhi oleh pengusaha. Kebanyakan buruh yang menjadi korban PHK tersebut tidak diberikan hak-haknya, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah resistensi serikat buruh yang didominasi oleh tuntutan normatif.

Lemahnya peranan pemerintah menjadi salah satu faktor penyebab maraknya pemecatan terhadap aktivis serikat. Meskipun kebebasan berserikat telah dijamin oleh UU No. 21 Tahun 2000, banyak sekali upaya-upaya perusahaan maupun pemerintah mengarahkan penyelesaian hubungan industrial secara individual. Secara ekstrim, pengusaha memutuskan PHK tanpa perundingan dan tanpa pelaporan. Pada kesempatan tersebut, pengusaha pun tidak melibatkan serikat buruh dalam membuat perjanjian kerja bersama.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sejak 2007, banyak yang tidak diperpanjang. Perusahaan, dengan alasan krisis, menghindar untuk merundingkan PKB. Kasus ini terlihat di PUK KEP SPSI PT. Framas Plastic Technology Bekasi Jawa Barat, PSP SPN PT. Frans Putratex Serang Banten.

Data yang dihimpun Fair Play Alliance[iii] menyebutkan bahwa PHK juga terjadi di perusahaan-perusahaan pemasok merk terkenal. PHK diiringi dengan pelemahan fungsi serikat di tingkat

perusahaan, seperti menolak serikat untuk perundingan. Cara penolakannya pun beragam, seperti tidak menanggapi sama sekali ajakan berunding, mengulur-ngulur waktu, menyuap tim perunding dari serikat, menghindari substansi pembahasan perundingan, menghalang-halangi aktivitas organisasi dalam lingkungan perusahaan. Penolakan perundingan biasanya didasarkan pada argumentasi bahwa jumlah anggota SP/SB kurang dari 50% + 1.

Maraknya PHK telah mendorong informalisasi tenaga kerja. Informalisasi tenaga kerja sudah pasti tidak mendapatkan perlindungan negara. Para pekerja informal dalam bentuk Pedagang Kaki Lima pun terus digerus. Atas nama “hutan kota”, pemerintah daerah banyak menggusur pedagang kaki lima. Di sisi lain kebijakan mengonversi bidang agraria untuk kepentingan korporasi tambang, minyak, properti terus terjadi. Di ranah pertanian, angka kepemilikan lahan mengecil hingga hanya 0.5 hektar per keluarga tani, sehingga jumlah petani gurem terus meningkat (28,3 juta keluarga tani dan porsinya 55.1% dari total petani Indonesia). Luas lahan yang terus menyempit menyebabkan produktivitas petani merosot. Akibatnya, kemiskinan di peredesaan terus bertambah. Tak heran jika, FAO (2009) memperkirakan jumlah kelaparan di seluruh dunia mencapai 1 milyar jiwa.

Upah dan Privatisasi

Pada 2009, secara nasional, kenaikan upah mencapai rata-rata 10%. Namun, sebanyak 81 perusahaan di Jawa Barat, 77 perusahaan di Jawa Tengah, 29 di Jawa Timur, 28 perusahaan di Yogyakarta, 8 perusahaan di Banten, 6 perusahaan di Sumatera Selatan, 5 perusahaan di Jakarta, dan 1 perusahaan di Lampung, mengaku tidak mampu menaikkan upah (menangguhkan). Proposal penangguhan upah terus bergulir hingga Maret 2009.

Alasan penangguhan upah karena terkena dampak krisis finansial global: menurunnya order dan mahalnya bahan baku. Dalam Kepmenakertrans 2003 mengenai Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum disebutkan bahwa penangguhan upah harus melalui tahapan perundingan, pelaporan dan audit publik. Sayangnya, hingga detik ini, peranan pemerintah untuk memastikan perusahaan mana yang benar-benar terkena dampak krisis tidak terlihat.

Di lain pihak, kenaikan upah 2009 hanya 90 persen dari kebutuhan hidup layak. Padahal KHL, tersebut versi pemerintah. Komponen Hidup Layak (Permenakertrans No. 17 Tahun 2005), menetapkan kebutuhan 46 komponen kebutuhan buruh.

Tabel Perbanding Upah 2008 dan 2009

Wilayah	UMP 2008 (Rp)	UMP 2009 (Rp)	KHL Versi Pemerintah (Rp)
NAD	1.000.000	1.200.000	1.650.000
Papua	1.105.500	1.216.100	1.700.00
Jawa Barat	568.193.39	628.191.15	731.680
Yogyakarta	586.000	700.000	820.484

Dari beberapa sumber, diolah oleh LIPS

Setiap tahun memang ditetapkan KHL yang diklaim sebagai hasil survei bersama Dewan Pengupahan, tapi faktanya upah minimum yang ditetapkan tidak pernah mencerminkan KHL.

Beberapa survey serikat buruh menyatakan bahwa kebutuhan hidup layak memiliki bias dari berbagai segi. Sehingga buruh tidak pernah sempat untuk menabung. Salah satu faktor melemahnya daya beli beli buruh adalah Kebijakan liberalisasi keuangan telah menyebabkan fluktuasi harga-harga barang kebutuhan pokok. Faktor lain yang melemahkan daya beli buruh adalah kebijakan privatisasi barang-barang publik.

Privatisasi pendidikan dan kesehatan, pencabutan subsidi air dan listrik serta privatisasi-privatisasi barang lain telah menjadi pendukung pelemahan daya beli buruh.

Privatisasi tidak hanya meningkatkan pengeluaran masyarakat, juga mendorong tergerusnya kepentingan buruh-buruh di sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Beriringan dengan privatisasi, Serikat pekerja PLN, Serikat Pekerja Angkas Pura, Serikat Pekerja Pos mengalami pemberangusan.

Resistensi

MENGHADAPI situasi ekonomi yang terus memburuk, maraknya PHK, dan menurunnya daya beli buruh memunculkan resistensi. Aksi-aksi dilakukan di depan pabrik, di rumah pemilik perusahaan dan di pusat-pusat pemerintahan. Beberapa aksi dilakukan dengan mengusung tuntutan-tuntutan normatif hingga yang cenderung politis. Metode aksinya pun beragam: demonstrasi, pawai hingga mogok kerja.

Tampaknya serikat buruh semakin akrab dengan metode aksi yang terbuka daripada perundingan. Bagaimana pun juga aksi merupakan bagian dari pendidikan dan pengorganisasian.

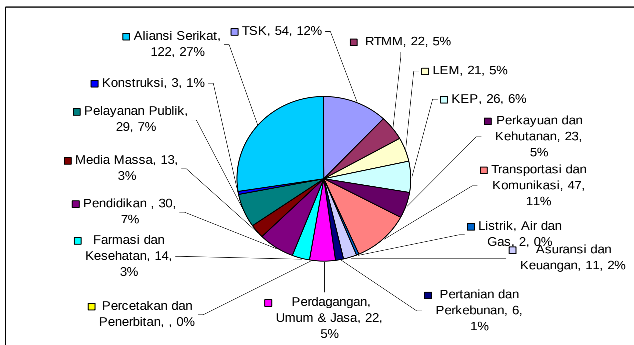
Selama semester I 2009 telah terjadi lebih dari 445 kali aksi dengan jumlah peserta paling banyak diwakili oleh Aliansi Serikat (122.27%). Angka tersebut disumbang oleh sektor Tekstik Sandang dan Kulit (TSK) (54.12%), Pelayan Publik (29.7%), Kimia Energi dan Pertambangan (KEP) (26.6%), Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman (RTMM) (22.5%) dan Logam, Elektronik, dan Mesin (LEM) (21.5%). Setiap aksi diikuti oleh peserta lebih dari 100 orang dengan 2 aksi yang berbeda di lokasi yang berbeda. Tuntutan-tuntutan aksi seputar hak-hak normatif (57%) diikuti menuntut kebebasan berserikat (15%) dan menolak PHK (14%).

Dari segi jumlah peserta dan intensitasnya, resistensi Aliansi Serikat tertinggi selama I 2009. Berbeda dengan resistensi selama 2008 banyak diwakili sektor TSK. Dibanding semester I 2008 (49.75%) resistensi Aliansi Serikat pada semesteri I 2009 menurun. Pada sisi lain, resistensi serikat buruh memperlihatkan akumulasi yang maju dalam bentuk forum, komite aksi, aliansi maupun front. Momen-momen yang mengondisikan persatuan gerakan buruh adalah respon terhadap pemilu presiden 2009 dan peringatan Hari Buruh Internasional.

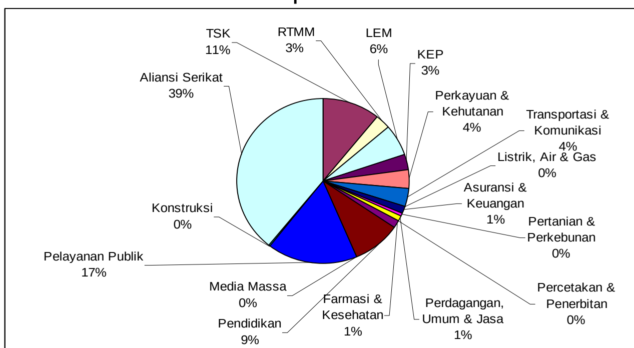
Kemunculan Komite Solidaritas Nasional yang terdiri dari serikat buruh BUMN, serikat non-BUMN dan Organisasi Non-Pemerintah cukup menarik. KSN awalnya merupakan gerakan solidaritas terhadap praktik *union busting* yang terjadi di beberapa Jakarta. Gerakan tersebut semakin meluas dengan melibatkan banyak serikat buruh berbagai sektor. Tidak hanya itu, KSN pun melakukan pendidikan bersama dalam bentuk rapat akbar dan aksi-aksi protes yang lebih programatik. Terakhir, KSN menetakan platform *antiunion busting*, antiprivatisasi dan antikerja kontrak maupun *outsourcing*. Di beberapa daerah, aksi-aksi Aliansi Serikat menggunakan berbagai nama.

Peserta aksi terbanyak berada di Aliansi Serikat (39%), Pelayan Publik (11%), TSK (11%) dan Pendidikan (9%). Sektor-sektor lainnya mencatat jumlah aksi dengan jumlah yang sedikit, tidak lebih dari 0-6%. Dibandingkan semester I 2008, jumlah peserta aksi terus menurun dengan memburuknya situasi ekonomi beberapa tahun terakhir. Sektor Listrik, Air dan Gas pascaprivatisasi PLN dan Pertamina terus mengalami tekanan psikologis. Di perusahaan-perusahaan BUMN, privatisasi diikuti dengan intimidasi dan mutasi buruh. Seperti halnya dialami Angkasa Pura I, di mana setiap harinya mereka mendapatkan tekanan psikologis berupa teror dan pengucilan.

Grafik Jumlah Aksi

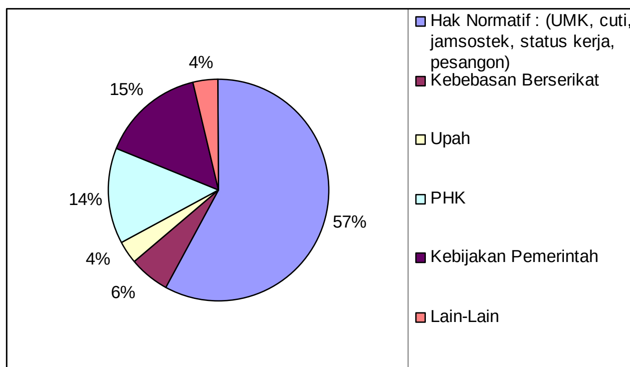


Grafik Kepesertaan Aksi



SELAMA semester I 2009, aksi-aksi lebih banyak menuntut hak-hak normatif yang mencapai lebih dari 57%, mendesak Kebijakan Pemerintah 15%, menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 14%, tuntutan Kebebasan Berserikat 6%, menuntut kenaikan Upah sesuai kebutuhan hidup layak dan Lain-lain 4%. Lain-lain diartikan sebagai tuntutan serikat buruh mengenai perbaikan manajemen, penggantian direksi dan korupsi di perusahaan.

Tabel Tuntutan Aksi



Dengan melihat perkembangan aksi dari sisi intensitas, kepesertaan dan tuntutan, maka tidaklah benar apa yang disampaikan oleh pemerintah Indonesia mengenai keberhasilan mencegah PHK masal. Dan tidak tepat pula bahwa pertumbuhan ekonomi simetris dengan tersedianya lapangan kerja. Pada faktanya, dalam situasi krisis pelanggaran hak normatif yang telah diatur undang-undang pun banyak dilanggar. PHK terus terjadi bukan hanya kepada buruh kontrak dan *outsourcing,* tetapi kepada buruh tetap plus aktivis serikat. Sebaliknya, rejim SBY telah mendukung terjadinya pemberangusan hak berserikat dan memasung hak pekerjan yang layak.

Sejak Januari-November 2008, tuntutan mengenai hak normatif terus meningkat dari 44.05% menjadi 57%. Tuntutan yang terus meningkat adalah menolak PHK dari 8.70% menjadi 14%, Kebebasan Berserikat dari 2.97% menjadi 6%. Sementara tuntutan yang menurun adalah Kebijakan Pemerintah dari 32.15% menjadi 15%, dan Lain-lain dari 5.03 menjadi 4%.

Tuntutan-tuntutan hak normatif, menolak PHK, menuntut upah dan kebebasan berserikat selama semesteri I 2009 terus meningkat, yang berarti pelanggaran demi pelanggaran hak normatif terus terjadi. Hak-hak seperti Upah Minimum Kota/Kabupaten, pesangon, hak cuti haid, cuti hamil tidak dipenuhi. Hal ini membenarkan hipotesis bahwa di saat krisis hak-hak asasi buruh dikorbankan. Hal tersebut menandakan pula bahwa produk kebijakan pemerintah yang dikeluarkan selama 2008 telah menuai bencana. Kebijakan semisal Undang-Undang Badan Hukum Pendidikan (2008) dan Peraturan Bersama Empat Menteri

menghasilkan ketidaknaikan upah, pemecatan dan mahalnya pendidikan.

Pascaprivatisasi pendidikan biaya pendidikan untuk sekolah menengah atas dan perguruan tinggi terus meningkat. Dengan upah yang rendah, maka para buruh seolah dilarang mendapatkan pendidikan. Apalagi dengan privatisasi PLN, Air, Pos, Kereta Api, Telekomunikasi dan barang publik lainnya akan sangat menekan daya beli buruh.

Sayangnya, persoalan privatisasi tampak eksklusif di kalangan buruh BUMN. Dalam beberapa aksi isu buruh kontrak dan *outsourcing* (job security) terus mengemuka. Bahkan, isu tersebut semakin menggelinding pada saat pemilihan presiden 2009. Hal ini merupakan penanda bahwa kebijakan fleksibilisasi pasar tenaga sangat merugikan buruh.

Penutup

DALAM beberapa hal Pemilu 2009 memiliki kemiripan dengan Pemilu 1955, tiap organisasi massa buruh mendukung partai pilihannya. Konteks yang membedakannya adalah orientasi kepemimpinan negara dan model serikat buruhnya.

Sebagaimana dikatakan Vedi Hadiz, tumbangnya Soeharto pada Mei 1998 memang telah membebaskan upaya pengorganisasian buruh dari sekian hambatan hukum yang telah lama ada. "Namun, ketika elite lama dan elite baru kembali terbentuk dalam satu format politik demokratis, buruh terorganisasi umumnya tetap saja tidak terlibat meskipun terdapat banyak sarana-sarana pengorganisasian yang baru. Dari kekuatan-kekuatan utama yang bertarung membentuk kembali kekuasaan pasca-Orde Baru, tak satupun yang memiliki dukungan konstituensi dari buruh; satu kenyataan yang banyak diakibatkan oleh disorganisasi sistematik dan marjinalisasi buruh di bawah Soeharto "(Sedane, 2006).

Dengan maraknya PHK, tampak, bahwa di masa krisis banyak tenaga pengurus serikat tersedot menyelesaikan kasus per kasus. Bahkan, di masa pemilu sebagian pimpinan serikat buruh lebih fokus terlibat dalam ajang kampanye pemilihan umum legilatif maupun presiden. Pada pemilu 2009, memang banyak aktivis dan serikat buruh terlibat. Namun, sebagaimana ditegaskan Fauzi Abdullah (Sedane, 2008) bahwa rata-rata serikat buruh di Indonesia belum memperbaiki situasi internalnya, terutama kegagalan merumuskan kepentingan utama serikat dengan memasifkan pendidikan. Selain itu, maraknya informalisasi tenaga kerja belum menjadi perhatian luas serikat buruh. Menurutnya,

melawan rejim fleksibilisasi tenaga kerja tidak cukup hanya dengan menuntut “hapus kontrak dan *outsourcing*”.

Catatan Kaki

---

[i] Surat Edaran No: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Surat tersebut menyatakan, ketika perusahaan mengalami kesulitan, PHK merupakan jalan terakhir. Beberapa tahapan sebelum dilakukan PHK adalah mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas (manajer/direktur), menghapuskan lembur, mengurangi jam atau hari kerja, meliburkan atau merumahkan buruh, tidak memperpanjang kontrak dan memberikan pensiun (Sedane, Vol 6. No. 2 2008).

[ii] PDB adalah produksi barang dan jasa di Indonesia, tidak peduli siapa yang membuat barang dan jasa itu. Kalau satu perusahaan asing berinvestasi di Indonesia dengan 100 milyar dollar AS kemudian mengeduk minyak, emas dan batubara, semua kekayaan mineral yang diangkatnya dari dalam perut bumi Indonesia adalah PDB Indonesia. Semua mineral itu milik investor asing. Pemerintah Indonesia kebagian pajak dan royalti yang sangat kecil. Mereka juga mempekerjakan para buruh Indonesia, tetapi gajinya sangat rendah. Jumlah pekerjanya juga tidak banyak, karena pengedukannya dilakukan dengan alat-alat berat yang padat modal.. Terus barangnya diekspor. Statistik mencatat Ekspor juga PDB Indonesia meningkat. (Gie, Kwik Kian. *Produk Domestik Bruto Mengandung Banyak Penyesatan dan Kotoran.* Rabu, 02 September 09. Tersedia online: koraninternet.com).

[iii] Fair Play Alliance adalah forum yang dibentuk oleh beberapa NGO dan serikat buruh mengampanyekan situasi perburuhan kepada buyer-buyer internasional, semisal Adidas, New Balance dan Nike.

***



Foto PUK KEP SPSI PT Framas Plastic Technology dan DPC SPN Serang

Tentang Penulis

Iryadi (10 Juli 1980) sempat bersekolah dasar di Bogor. Kemudian mengikuti orangtuanya ke Sukabumi untuk menyelesaikan sekolahnya, SDN Lembur Sawah III (1993), SMPN 1 Cibadak (1993), SMUN 1 Cibadak (1999). Lalu, hijrah ke Bandung untuk belajar Antropologi Sosial di Universitas Padjadjaran (lulus 2009). Sejak mahasiswa, laki-laki ini sangat menyenangi organisasi yang tidak melulu diskusi. Sekarang dia aktif di Forum Aktivis Bandung. Dapat dihubungi melalui: pembatas.malam@gmail.com



Sari Aneta (26), perempuan kelahiran Bandung dan menghabiskan waktu untuk sekolah dari Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi di Bandung. Sari menyelesaikan strata 1-nya di bidang hukum Universitas Padjadjaran. Semasa mahasiswa beliau aktif di Lembaga Pengembangan dan Penelitian Masyarakat untuk Demokrasi (LPPMD). Ia juga aktif dalam bidang penelitian dan penulisan di berbagai jurnal nasional, di antaranya Jurnal Dialektika LPPMD (2003-2004), Jurnal Hukum Responsif (2005), Jurnal Kajian Perburuhan Sedane (2006) dan Jurnal Pekerja (2007).



Fauzan, kelahiran Jakarta (1 Juli 1976) menyelesaikan SD-nya di Yogyakarta, SMP dan SMU di Bandung. Pernah mengenyam jurusan editing (DIII) Universitas Padjadjaran, tapi pindah ke Jurusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan di universitas yang sama. Sejak mahasiswa akrab dan terlibat dengan berbagai dunia gerakan sosial. Salah satu karyanya adalah *Mengubur Peradaban: Politik Pelarangan Buku di Indonesia*, diterbitkan YSIK- LKIS Yogyakarta. laki-laki yang pindah-pindah sekolah ini (Jakarta, Yogyakarta dan Bandung) memercayai bahwa gerakan sosial harus juga ditopang oleh kekuatan pengetahuan, argumentasi data dan fakta. Ia banyak terlibat dalam berbagai riset, salah satunya adalah penelitian *Dampak MFA terhadap Industri Garmen dan Tekstil dan Buruh (2003)* kerjasama LIPS dengan *Clean Clothes Campaign* (CCC) Netherland. Saat ini berperan sebagai Direktur Eksekutif Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) Bogor. Dapat dihubungi di caturmurti@yahoo.com atau fauzan@lips.or.id



Fitri Indra Harjanti (27), perempuan asal Magelang. Setelah menyelesaikan pendidikan S1 Sastra Jermannya di Universitas Padjadjaran Bandung, ia sempat bekerja menjadi researcher volunteer di WALHI Jawa Barat. Ia kemudian hijrah ke Yogyakarta untuk menjadi editor di INSISTPress. Beberapa kali menerjemahkan artikel dan juga buku, meskipun belum pernah dipublikasikan. Pernah 1 tahun tinggal dan menempuh pendidikan di Hamburg, Jerman (2005-2006). Semasa mahasiswa aktif di gerakan mahasiswa (Front Mahasiswa Nasional), dan percaya bahwa kekuatan massa akan menghasilkan perubahan. Bisa dihubung melalui: fitri.indra.harjanti@gmail.com.



Jurnal Sedane Vol. 1. No. 1 2002 berisi **Gagasan:** (1) *Hukum Sebagai Perangkap Gerakan Buruh* oleh Marsen S. Naga, (2) *Pengorganisasian (Serikat) Buruh di Masa Krisis: Membangun Basis Gerakan Buruh* oleh Iman Rahmana, (3) *Radikalisme FNPBI: Membangun Kesadaran Politik Kaum Buruh* Raymond J. Kusnadi. **Debat:** *Wawancara dengan DR Arief Budiman.* **Tinjauan Buku:** *Sedjarah Pergerakan Buruh Indonesia.*



Tulisan pertama, Marsen, mendeskripsikan bagaimana hukum, merupakan bentuk pengendalian gerakan buruh. Penulis menjelaskan bahwa hukum perburuhan di Indonesia terbanyak di kawasan Asia Tenggara dan tidak membuat persoalan perburuhan berkurang. **Kedua**, Iman, mengangkat refleksi pengorganisasian sebagai upaya strategis dalam membangun gerakan buruh di masa depan. Karena itu, perlu dipikirkan bagaimana melakukan pengorganisasian secara efektif. **Ketiga**, Raymond, mendeskripsikan situasi kelahiran organisasi buruh yang dianggapnya berkarakter radikal, kemudian menjelaskan pilihan bentuk organisasi FNPBI. Topik ***Debat*** menghadirkan diskusi seputar strategi membangun gerakan buruh bersama DR. Arief Budiman.

Jurnal Sedane Vol 1 No. 2. 2003 menghadirkan **Gagasan**: (1) *Untuk Apa Serikat Buruh?* oleh Allan Flanders, (2) *Peranan Pekerja Dalam Pembangunan Nasional* oleh M. Dawam Rahardjo, (3) *Dana Asing, LSM, dan Serikat Buruh: Sebuah Tinjauan Kritis* oleh Marsen S. Naga. **Debat**: M. Rodja

dengan Rustam Aksam. **Tinjauan Buku**: "Poor People's Movement: How They Succeed, Why They Fall" karya Jessica Champagne. **Tokoh**: Tan Malaka: Pejuang Revolusioner Sejati.



Tulisan pertama, Allan Flanders, memberikan latar belakang pemikiran kenapa buruh berserikat. Dari kebingungan aktivis dan intelektual perburuhan era 70-an di Eropa hingga muncul banyak persepsi tentang serikat. **Kedua**, Dawam Rahardjo memaparkan sejarah perkembangan pemikiran tentang peran pekerja dalam pembangunan eknomi. Berbagai pemikiran tersebut, menimbulkan kompleksitas ekonomi dan pertentangan 'ideologis' dalam konsepsi peran pekerja *versus* modal. **Ketiga**, Marsen, melihat ketergantungan LSM terhadap *funding.* Keterlibatan LSM-LSM dalam pembangunan serikat buruh akhirnya 'menularkan' watak yang sama terhadap serikat buruh. Penulis menawarkan perubahan pola relasi LSM dan serikat buruh.

Jurnal Sedane Vol. 1 No. 3 2003 menghadirkan **Gagasan: (1)** *Kaum Buruh dan Politik Elektoral oleh* Wilson. (2) *Tinjauan Al-Quran atas Etika Relasi Buruh-Majikan oleh* Umnia Labeba. (3) *Tinjauan Literatur Hukum Perburuhan di Indonesia oleh* Gregor Samsa. (4) *Buruh di Cina oleh* I. Wibowo. **Debat:** Sukarno dengan Sutanto. **Tokoh:** *Chun Tae-il: Cahaya Inspirasi untuk Gerakan Buruh.* **Tinjauan Buku:** *"Profit Over people. Neoliberalism and Global Order"* karya Noam Chomsky).

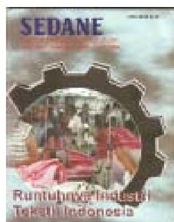


Tulisan pertama, Wilson, mengeksplorasi mengenai praktik politik elektoral dengan isu-su perburuhan. Dengan mendeskripsikan beberapa contoh gerakan buruh di berbagai mancanegara, beliau melihat perlunya gerakan buruh Indonesia untuk turut andil dalam pagelaran politik. **Kedua**, Umi mencoba menggali nilai-nilai keadilan dari perspektif Islam. Diuraikannya bagaimana Islam memiliki keberpihakan untuk menegakkan keadilan bagi umat

manusia, terutama kaum buruh. **Ketiga,** Gregor Samsa, menganalisis seputar paradigma yang dianut oleh para penulis dan penerbit buku-buku hukum perburuhan sejak Orde Baru hingga Era Reformasi. **Keempat**, DR. Ign. Wibowo, mendeskripsikan gerakan buruh di Cina. Proses reformasi di negara raksasa tersebut, membawa permasalahan tersendiri bagi kaum buruh.

Rubrik **Debat** menghadirkan **Sutanto (**SARBUMUSI) dan **Sukarno (**SOBSI) seputar peranan serikat buruh semasa Orde Lama maupun semasa Orde Baru. **Tunjauan Buku** mengetengahkan pemikiran **Noam Chomsky** tentang masyarakat dunia yang telah dikepung oleh neoliberalisme. Rubrik **Tokoh**, mendeskripsikan heroisme Chun Tae-il, tokoh buruh Korea Selatan, yang membakar diri pada 1970 demi keadilan dan kemanusiaan buruh.

Jurnal Sedane Vol 2 No. 1, 2003 mengangkat **Gagasan: (1)** *Industri Tekstil Indonesia dalam Multi-Fibre Agreement (MFA) dan Perdagangan Bebas* oleh I. Fahmi, (2) *Runtuhnya Industri Tekstil Indonesi oleh* Fauzan, (3) *Runtuhnya Industri Tekstil: Tantangan Baru Bagi Gerakan Buruh Indonesia oleh* I. Fahmi. **Debat:** Ketua Bidang Investasi KADIN dengan Dr. Vedi R. Hadiz. **Tinjauan Buku:** *Perempuan: Potensi Kekuatan Gerakan Yang Lumpuh.* **Tokoh:** *Sekilas Tentang Semaoen.*



Tulisan-tulisan tersebut menyoroti salah satu faktor, yang menghancurkan industri TPT, yakni MFA. *Multi-Fiber Arrangement* (MFA) merupakan perjanjian global yang sudah 30 tahun mengatur ekspor TPT 47 negara dengan jatah kuota di pasar Eropa dan Amerika. Pada 1994, bersamaan dengan pembentukan WTO, dalam putaran Uruguay disepakati untuk menyudahi rejim kuota dan diganti dengan liberalisasi perdagangan TPT. Ke 47 negara berkembang pengekspor TPT, termasuk Indonesia, terancam hancur. Berakhirnya rejim kuota atas 140 kategori TPT menciptakan upah dan bonus untuk buruh dikorbankan. Cina tampaknya akan menjadi negara eksportir TPT terbesar di dunia. Rubrik **Debat** menghadirkan wawancara mengenai kebijakan industrial dan situasi perburuhan di Indonesia.

Jurnal Sedane Vol. 2 No. 2 2004 menghadirkan **Gagasan: (1)** *Demokrasi dan Oligarki di Serikat Buruh* oleh SM Lipset, MA Trow dan JS Coleman, (2) *Buruh, Serikat Buruh dan Demokrasi oleh* Arief W Djati, (3) "*Taxes to the Rich, Welfare to the Poor": Gerakan Buruh dan Politik Progresif di Korea* oleh Wilson. **Debat:** Franz Magnis-Suseno, Ken Budha Kusumandaru, Rostinah, dan Ragil Sukarti. **Tinjauan Buku:** "*Economic Development and Political Change in a Workers' Community in Jakarta, Indonesia*". **Tokoh:** *H. Misbach.*



Tulisan pertama, SM Lipset, MA Trow dan JS Coleman membedah praktik oligarki di serikat buruh. Oligarki merupakan salah satu penyebab serikat tidak berakar dan tak terkontrol. **Kedua**, Arief W Djati membahas praktik demokrasi serikat buruh dan Organisasi Non-Pemerintah. Ia berkesimpulan bahwa serikat-serikat memerlukan pendalaman praktik demokrasi. **Ketiga**, Wilson menulis kemenangan gerakan Buruh di Korea. Ini merupakan preseden baik bagi gerakan buruh di Indonesia untuk belajar dari mereka. Rubrik **Debat** memotret teori dan praktik-praktik demokrasi di serikat serta tantangan-tantangan yang di hadapinya**. Tinjauan Buku** mengulas *Economic Development And Political Change In a Workers' Community In Jakarta, Indonesia* karya Bama Athreya. Rubrik **Tokoh** menurunkan sosok H. Misbach. Rubrik **Dinamika** yang merangkum dinamika perburuhan tiap semester (enam bulanan).

Jurnal Sedane Vol. 3 No. 1 2005 mengangat **Gagasan: (1)** *Demokrasi Serikat Buruh: Sebuah Tinjauan Teoretis* oleh Michele Ford, (2) *Serikat Buruh Demokratis dalam Perubahan Situasi Perburuhan 1997-2004* oleh Maria Dona, (3) *Perihal Pendanaan Serikat Buruh: Refleksi Seorang Buruh* oleh Rizal A. Hidayatullah. **Debat:** Beno Widodo (KASBI) dengan Saepul Tavip (ASPEK). **Tinjauan Buku:** *Jalan Tak Berujung: Sejarah Perlawanan Buruh dan Perkotaan Masa Kolonial.* **Tokoh:** *Profil*



Agus Wahyuni

Tulisan **pertama**, Michele Ford, mengurai teori-teori dan demokrasi di serikat buruh. Menurutnya, demokrasi serikat buruh seringkali sulit dicapai, karena serikat buruh merupakan organisasi hibrida yang ingin berfungsi sebagai organisasi formal. Ford juga mengupas alat-alat teoretik yang dapat digunakan untuk menganalisis sejauh mana demokrasi terbangun di organisasi buruh. **Kedua,** Maria Dona, mengupas demokrasi yang berhubungan dengan pengorganisasian anggota/buruh. **Ketiga,** Rizal A Hidayatullah, membahas tentang pentingnya independensi serikat dengan pendanaan dari anggota. Rizal menawarkan pentingnya kerja massa untuk menjaga independensi dan menguatkan kerja-kerja serikat. Rubrik **Debat** Beno Widodo (KASBI) dengan Saepul Tavip (ASPEK Indonesia) membicarakan hambatan-hambatan perjuangan serikat buruh. Rubrik **Tokoh** menampilkan aktivis buruh perempuan, Agus Wahyuni (SP-HSBC) dalam memperjuangkan hak-haknya. **Tinjauan Buku** menurunkan *Tangan dan Kaki Terikat: Dinamika Buruh, Sarekat Kerja dan Perkotaan di Indonesia Masa Kolonial* karya John Ingleson. Rubrik **Dinamika**, merangkum dinamika perburuhan selama semester II 2004.

Jurnal Sedane Vol. 3, No. 2 2006 mengangkat **Gagasan: (1)** *Politik Gerakan Buruh di asia Tenggara* oleh Vedi R. Hadiz,



(2) *Relasi kelas Buruh, kuasa dan Kapital dalam Kontestasi Perpolitikan Lokal* oleh S. Aminah. **Debat** Eli Salomo dengan Michele Ford. **Tinjauan Buku:** Peran NGO dalam Gerakan Buruh Indonesia. **Tokoh:** *Profil Munir.* **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Indonesia dalam Tiga Tahun Terakhir

Tulisan **pertama**, Vedi R. Hadiz mengangkat situasi buruh di empat negeri Asia Tenggara: Indonesia, Malaysia, Thailand dan Filipina. Hadiz berpendapat bahwa tradisi keserikatburuhan politik merupakan ciri lanskap politik masyarakat Asia Tenggara. Namun, tradisi tersebut nyaris hilang, khususnya pada saat industrialisasi. **Kedua,** S. Aminah, menunjukkan bahwa perjuangan kelas buruh berkait erat dengan keberadaan pemerintah dan hegemoni kapitalisme. Keduanya turut memperburuk kondisi buruh.

Dalam **Debat** mengangat persoalan peranan ”orang luar” dalam membangun gerakan serikat buruh. Rubrik **Tokoh** mengangkat almarhum Munir sebagai seorang aktivis yang berjuang melawan *impunity* hingga harus rela mengorbankan jiwanya. Dalam **Tinjauan Buku**, meresensi disertasi Michele Ford *NGO as Outside Intellectual: A History of Non Govermental Organizations' Role in The Indonesia Labour Movement*. Pada edisi ini, ada catatan diskusi yang bertema "jebakan globalisasi dan tantangan pengorganisasian buruh saat ini". Rubrik **Dinamika**, merangkum dinamika perburuhan Indonesia dalam tiga tahun terakhir (2003-2005).

Jurnal Sedane Vol. 4 No. 1 2007 mengangkat **Gagasan: (1)** *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara* oleh Indra Tjandraningsih dan Hari Nugroho, (2) *Kontrak dan Outsourcing: Adakah Jalan Keluar bagi Serikat Buruh,* oleh Jafar Suryomenggolo dan Timboel Siregar, (3) *Konflik Antar Serikat Buruh* oleh Endang Rokhani. **Wawancara** bersama Anwar "sastro" Ma'ruf. **Tinjauan Buku:** Dinamika kekuasaan: Ekonomi Politik Indonesia Pasca-Soeharto. **Tokoh:** *Profil Budhy Prahatmo.* **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Tahun 2007 Semester I



Tulisan **pertama,** Indrasari Tjandraningsih dan Hari Nugroho, menguraikan masalah pasar kerja fleksibel dan pentingnya tanggung jawab negara. Menurut analisis mereka, pasar tenaga kerja yang fleksibel meningkatkan ketidakpastian kerja dan degradasi kondisi kerja; serta pelemahan kekuatan serikat buruh. **Kedua,** Jafar Suryomenggolo dan Timboel Siregar, menampilkan perdebatan antara yang menerima dan menolak model kerja kontrak dan *outsourcing*. Penulis menawarkan jalur-jalur alternatif yang diperlukan serikat buruh. **Ketiga**, Endang Rokhani menulis *Konflik Antar Serikat Buruh* di dalam sebuah perusahaan dan bagaimana dampaknya terhadap *bargaining position* buruh. Rubrik **Debat**, mewawancarai Anwar "Sastro" Ma'ruf, yang menyoroti permasalahan Fleksibilitas Tenaga Kerja dan Politik Upah Murah. **TINJAUAN BUKU** meresensi ”Dinamika kekuasaan:

Ekonomi Politik Indonesia Pasca-Soeharto". Rubrik **Tokoh** mengangkat seorang pimpinan serikat buruh di Pekalongan Jawa Tengah Budhy Prahatmo. **DINAMIKA** menganalisis situasi Perburuhan tahun 2007 Semester I.

Jurnal Sedane Vol. 4 No. 2 2008 mengangkat **Gagasan: (1)** *Sistem Jaminan Sosial Indonesia: Tunjangan Untuk Siapa?*oleh Dinna Wisnu, Ph.D, (2) *Catatan Reflektif Kebebasan Berserikat* oleh Fauzi Abdullah, *Perdebatan tentang Negara: Tanggapan atas Tulisan "Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja dan Tanggung jawab Negara* oleh Coen Husain Pontoh, I Fahmi Panimbang, dan Muslimin Abdilla. **Wawancara** bersama Yoon Youngmo (Koordinator Internasional Korea Labour & Society Institute (KLSI), Seoul, Korea. **Tokoh** *Oey Hay Djoen (1929-2008).* **Tinjauan Buku:** *Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia.* **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Tahun 2007.



Tulisan pertama, Dinna Wisnu, Ph. D., mengulas orientasi Sistem Jaminan Sosial, dari segi peraturan pelaksana maupun dari mekanisme pelaksanaannya. Menurutnya, UU SJSN UU No. 40/2004 dalam proses pembuatannya terdapat banyak kompromi politik. **Kedua**, Fauzi Abdullah menyoroti kebebasan berserikat yang belum memberikan *impact* bagi buruh. Fauzi menyayangkan situasi yang di hadapi serikat buruh semakin berat sementara buruh terpisah-pisah. Rubrik **Wawancara** menceritakan peran dan fungsi NGO di Korea bersama Yoon Youngmo (Koordinator Internasional Korea Labour & Society Institute (KLSI). Rubrik **Tokoh** mengangkat *Oey Hay Djoen (1929-2008)* sebagai salah seorang tokoh yang berkontribusi dalam memajukan diskursus-diskursus progresif di Indonesia. **Tinjauan Buku** meresensi *"Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia" yang disusun oleh Kosuke Mizuno, dkk.* **Dinamika** mengulas Dinamika Perburuhan Tahun 2007

Jurnal Sedane Vol 5. No. 1 2008 mengangkat **Gagasan: (1)** *Membangun Pakta Sosial Berbasis Gerakan Buruh* oleh Sofian M. Asgart. (2) *Melakukan Pengukuran Kinerja Serikat Pekerja* oleh Aryana Satrya. (3) *Pengadilan Perburuhan di*

Jerman: sekedar refleksi untuk PHI oleh Yasmine Soraya. **Wawancara** bersama pimpinan serikat buruh Jerman**,** Firsching. **Tokoh:** *Profil: Mansour Fakih.* **Tinjauan Buku:** Globalisation and Labour; the New 'Great Transformation' karya Ronaldo Munck. **Dinamika:** *Dinamika Perburuhan Indonesia Dalam Tahun 2008 Semester I.*



Tulisan pertama, Sopian Asgart, menawarkan tesis Pakta Sosial. Pakta Sosial merupakan strategi memperluas basis gerakan sosial dengan aliansi-aliansi yang lebih luas dan strategis. Pakta sosial ini meliputi berbagai kegiatan seperti berbagi informasi, konsultasi, negoisasi dan pengambilan keputusan bersama. **Kedua,** Aryana Satria, memberikan masukan bagaimana mengukur kinerja serikat buruh dalam pencapaian kebutuhan anggota serikat pekerja. Artikel ini berupaya merintis kajian efektivitas serikat pekerja. **Ketiga,** Yasmine Soraya, mengupas peranan sistem peradilan perburuhan di Indonesia dan Jerman. Rubrik **Wawancara** menghadirkan ketua *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB), membahas pola hubungan serikat buruh dengan partai politik, ormas ataupun media. Profil **Tokoh** memotret almarhum Mansour Fakih sebagai salah satu pegiat gerakan sosial, khususnya dalam analisis jender dan transformasi sosial. Rubrik **Tinjauan Buku**, meresensi karya Rolando Munck "Globalisation and Labour; the New "Great Transformation". **Dinamika:** *Dinamika Perburuhan Indonesia dalam tahun 2008 semester I.*

Jurnal Sedane Vol. 6 No. 2 2008 mengangkat **Gagasan:** (1) *Resesi Global dan Dampaknya Terhadap Pekerja di Dunia*



oleh **Paul L. Quintos,** (2) *Krisis Finansial Global: Petaka Bagi Buruh* oleh Syarif Arifin, Fauzan dan Darisman, (3) *Krisis Finansial dan Serikat Buruh: Studi Mengenai Strategi Serikat Buruh di Eropa* oleh Yasmine Soraya. **Debat**: Kippes (IG Metall) dengan Jan Schlemermeyer (DGB). **Tokoh:** Profil Bambang Hari. **Tinjauan Buku:** Parties and Union in The New Global Economy, karya Katrina

Burgess. **Dinamika:** Dinamika Perburuhan Indonesia Selama 2008.

Tulisan **pertama**, Paul L. Quintos, mengeksplorasi sebab dan akibat krisis finansial global dan dampaknya bagi pekerja di dunia. Menurut Paul, pemulihan krisis telah mengorbankan pendapatan orang-orang miskin. Para buruh menalangi orang-orang kaya melalui upah yang rendah dan pajak. **Kedua,** Syarif Arifin, Fauzan dan Darisman, mengupas dampak krisis finansial bagi buruh dan serikat buruh di Indonesia. Solusi pemerintah dalam mengatasi krisis semakin menjauh dari akar masalah. Oleh karena itu, PHK dan upah rendah tidak terhindarkan. **Ketiga**, Yasmine Soraya, menggambarkan situasi ketenagakerjaan di Eropa sebelum dan setelah krisis finansial (2007) serta memaparkan strategi-strategi yang diambil oleh serikat buruh di Eropa. Rubrik **Debat** Kippes (IG Metall) dengan Jan Schlemermeyer (DGB) mengupas taktik-taktik serikat buruh di Eropa dalam memperkuat organisasi. Rubrik **Tokoh,** Bambang Harri dihadirkan untuk mengenang jasa-jasa beliau dalam gerakan sosial. Rubrik **Tinjauan Buku** meresensi buku karya Katrina Burgess. **Dinamika:** memotret Dinamika Perburuhan Selama 2008.





Kelurga Besar Lembaga Informasi Perburuhan Sedane Bogor
Turut Berduka Cita Atas Meninggalnya
Y.D.Y Prabowo
(28 Agustus 2009)